التنمية الإدارية

● العـدد ١٠٩ ● أكتوبر ٢٠٠٥ ● (مجلة علمية ربع سنوية ـ يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والادارة)

مبارك .. والعبور للمستقبل



1
التنمية الإدارية
مجلة علمية ربع سنوية

التنمية الإدارية

مجلة علمية ربع سنوية يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

• العدد (١٠٩) • السنة (٢٦) • أكتوبر ٢٠٠٥م

رقم الايداع بدار الكتب: ٦١٣٩

طبع بمطابع أخبار اليوم شارع الصحافة

١ طريق النصر ـ مدينة نصر ـ القاهرة تليفاكس: ٢٦٠٢٠٨٣

مجلة علمية ربع سنوية

التنمية الإدارية مجلة علمية

إقرأ في هذا العدد

أهداف الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

● أنشىء الجهاز بالقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٦٤.

(*) اختصاصات الجهاز:

● إقتراح القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين وابداء الرأى في المشروعات المتعلقة بشئونهم قبل اقرارها.

● دراسة وتقييم الموقف التنظيمي لكافة الأجهزة الجديدة أو تعديل الهياكل التنظيمية للأجهزة القائمة قبل اعتمادها من السلطة المختصة.

● وضع القواعد والنظم الخاصة بتنفيذ نظام ترتيب الوظائف في الأجهزة الإدارية وتطويرها ومراجعة مشروعات ترتيب وموازنات الوظائف

(*) هدف الجهاز:

● تطوير مستوى الخدمة المدنية ورفع الكفاية الإنتاجية وتحقيق العدالة بين العاملين والتأكد من مدى تحقيق الأجهزة التنفيذية لمسئولياتها في ميدان الإنتاج والخدمات.

الاشتراكات والمراسلات وقواعد النشر بالمجلة

الإعلانات:

يتفق عليها مع إدارة المجلة وفقا للشروط المحددة للإعلان بها ولقائمة الأسعار المعتمدة.

● قواعد النشر في المجلة:

تقبل إدارة المجلة نشر البحوث والدراسات والمقالات العلمية بعد فحصها واعتماد نشرها إذا توفرت فيها الشروط التالية:

● أن تكون ذات علاقة وثيقة برسالة المجلة التي صدرت من أجلها كمجلة علمية تهتم بموضوع التنمية الإدارية.

● تكون أصول هذه الموضوعات مكتوبة حديثا ولم يسبق نشرها

مجلة علمية ربع سنوية تلفاكس : ٢٦٠٢٠٨٣



صورة العدد

وتهنئة من القلب لجميع رجال القوات المسلحة قادة وأفراد وجنود الساهرين على حماية أمن وأمان البلاد ضد طمع الطامعين..

أهداف الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

للأجهزة الإدارية قبل اعتمادها من السلطة المختصة واقتراح القواعد والأسس العامة التى تحكم نظام الحوافز وتقديم المعونة الفنية عند طلبها للأجهزة الإدارية بالدولة فى مجال ترتيب وموازنة الوظائف.

- اعداد الدراسات الخاصة بمشروعات تطوير الإدارة الحكومية بهدف اجراء تحسين سريع على الأسلوب الذى تؤدى به الخدمات للجماهير.

- اقتراح ومتابعة تنفيذ سياسات وخطط التدريب الإدارى للعاملين بالدولة وتقدير الاعتمادات المالية اللازمة لها.

(*) الاشتراكات :

الاشتراك السنوى داخل الجمهورية اثنى عشر جنيها شاملة مصروفات البريد تسدد الاشتراكات نقدا أو بشيك باسم السيد/ أمين صندوق مجلة التنمية الإدارية - الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

وتضيف المعلومات الجديدة المفيدة لفكر القارىء.

- تعبر البحوث والدراسات عن رأى كتابها، ولا تعبر بالضرورة عن رأى المجلة، وتقع مسئولية الآراء وصحة المعلومات والبيانات الواردة بها والمراجع المستند إليها عليهم شخصيا.
- كل ما ينشر أو يقبل للنشر فى المجلة لا يجوز إعادة نشره بأية طريقة من طرق النشر إلا بإذن كتابى من إدارة المجلة.
- تنشر الموضوعات فى المجلة فى الموعد الذى تحدده ادارة المجلة ووفقا للسياسة التحريرية التى تحدد أولويات النشر.
- للمجلة الحق فى قبول أو رفض نشر أية موضوعات ترد إليها ولا تلتزم برد الموضوعات التى لا يتم قبولها أو نشرها.

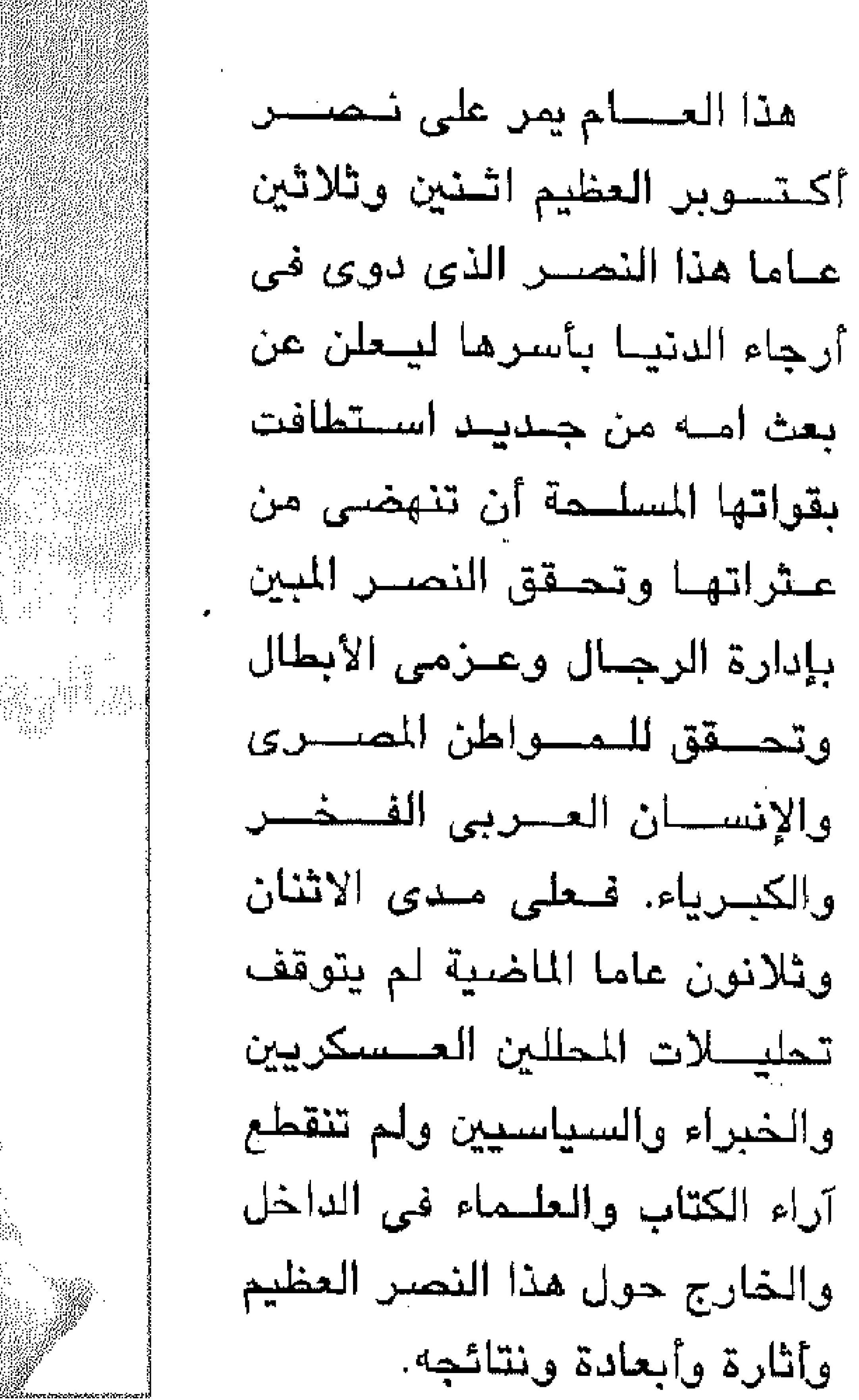
لقد استطاع الرئيس محمد حسنى مبارك خلال فترة توليه رئاسة الجمهورية وحتى اختياره كأول رئيس جمهورية منتخب أن يجعل من مصر دولة تحمى ولا تهدد . . تصون ولا تبدد . . تقوى ولا تضعف . . توحد ولا تفرق . . تسالم ولا تفرط . . تشد أزر الصديق وترد كيد العدو لا تتحزب ولا تتعصب لا تنحرف ولا تنحاز تؤكد العدل وتدعم السلام توفر الرخاء لها ولمن حولها وللبشر جميعا.



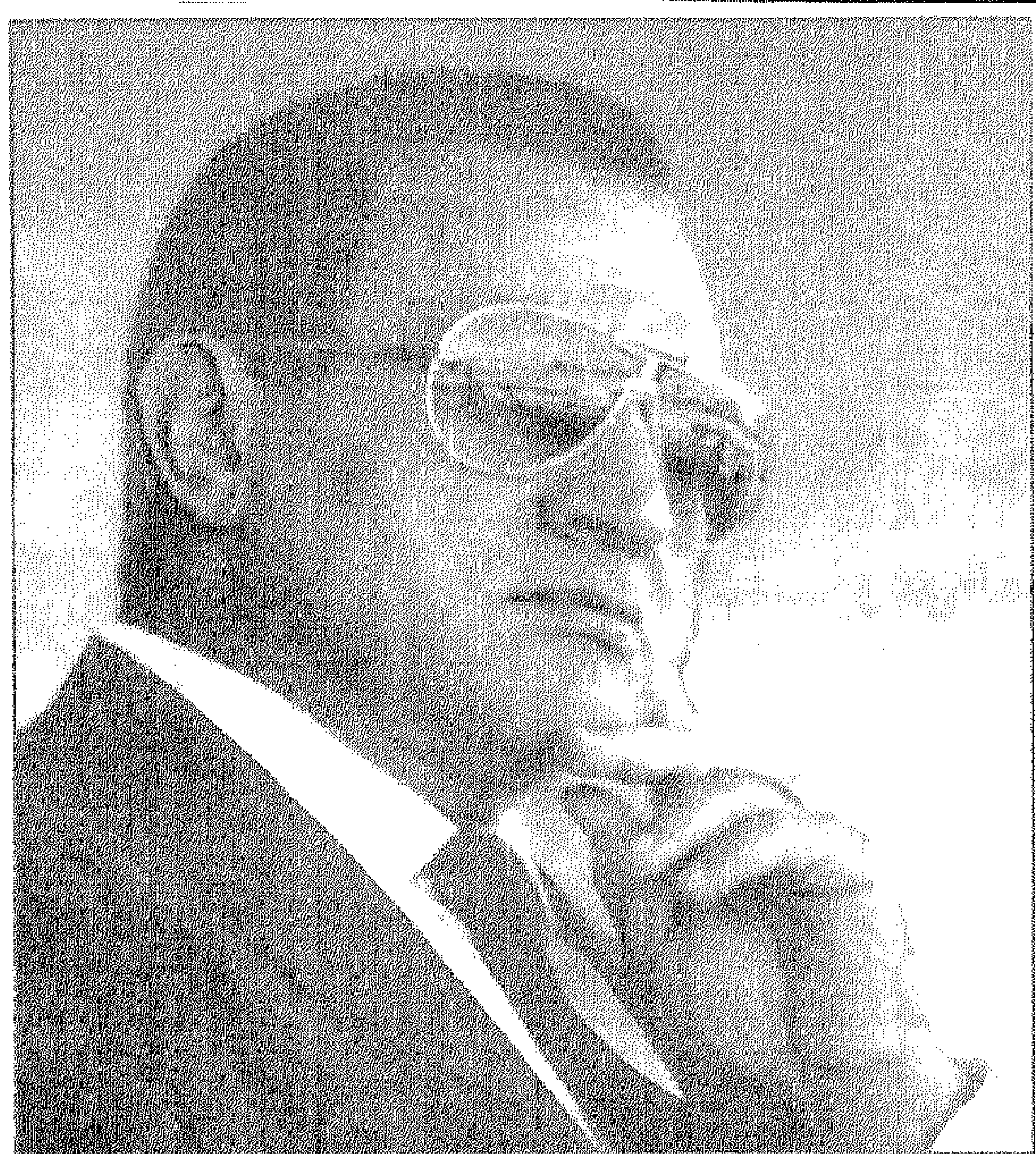
د. صفوت النحاس

٣٢ عاما على العبور العظيم

مبارك .. والعبور للمستقبل



هذا العام يمر على نصر أكتوبر العظيم اثنين وثلاثين عاما هذا النصر الذى دوى فى أرجاء الدنيا بأسرها ليعلن عن بعث امه من جديد استطاعت بقواتها المسلحة أن تنهض من عثراتها وتحقق النصر المبين بإدارة الرجال وعزمى الأبطال وتحقق للمواطن المصرى والإنسان العربى الفخر والكبرياء. فعلى مدى الاثنان وثلاثون عاما الماضية لم يتوقف تحليلات المحللين العسكريين والخبراء والسياسيين ولم تنقطع آراء الكتاب والعلماء فى الداخل والخارج حول هذا النصر العظيم وأثارة وأبعادة ونتائجه.



ولاشك أن واجب الإدارة والمنظمات والمؤسسات العاملة فى ميدان التنمية الإدارية على كافة المستويات العامة منها والخاصة أن يقفوا طويلا للبحث والتحليل لهذا النموذج الرائع لإدارة معركة يوم السادس من أكتوبر والتى تعبر بجلاء تام عن انتهاج منظومة إدارية متكاملة قادت إلى النصر المؤزر. ثم على صعيد التنظيم الجيد والفعال عكست طبيعة المعارك تحديدا للأدوار وتوزيعا للمسؤليات على مستوى القوات والأسلحة والجيوش. وإذا كانت الدروس المستفادة من حرب أكتوبر المجيدة كثيرة ومتعددة فإن أهمها وأبرزها أن تلك المصرى الخالدة قدمت أغاطا متميزة للقيادات القادرة بحق على تحقيق المهام المكلفة بها بنجاح بدءا بالقيادة العليا التى أدارت المعارك العسكرية على مستوى القمة ويليها من قيادات القوات والجيوش والأسلحة والتشكيلات العسكرية حتى أتضح فى النهاية ما توافر لتلك القيادة من مواصفات قيادية أبرزها الأخلاص والانتماء والوطنية والايمان بالهدف والاصرار على عودة الحق فلقد كانت تلك الأنماط القيادية هى الدروع الرئيسية لتحقيق النصر فهم قادة وقدوة فعلى قدر نجاح القيادة فى التخطيط والمتابعة وإدارة عمليات التنفيذ يتوقف تحقيق الأهداف النهائية.

ومع التسليم القاطع والأيمان الأكيد بأن النصر من عند الله فإن ما تحقق من إنجاز عسكرى فى معركة العبور العظيم كان وراءه عدة أسباب أدت إليه وفى مقدمتها ذلك الأسلوب الإدارى المتميز الذى تم بفكر مصر خالص مائة فى المائة لإعداد العدة لتلك المهمة الجليلة وإدارة



شئون العمليات الحربية ذاتها.

فمن يستقر الوقائع والأحداث السابقة على المعركة ووقائع وأحداث المعركة ذاتها ويقف على الآثار والنتائج التى تحققت يستطيع أن يجزم من واقع نظرة إدارية متخصصة أن مبادىء علم الإدارة لجميع مذاهبها ومدارسها وأتجاهاتها ومفاهمها قد طبقت تطبيقا نموذجيا فى تلك المعركة.. كتشكيل منظومة إدارية متكاملة الأركان والجوانب لتحقيق هدف محدد ولبلوغ غاية منشودة. فمن زاوية أن الإدارة هى عملية اتخاذ قرار فقد كان قرار الحرب قرارا عبقريا دون شك لأنه جاء بعد استنفاد كافة السبل لحل المشكلة سلميا وإعادة الأرض المحتلة لأصحابها دون أراقة دماء كما أنه كان مصيريا للخروج من حالة الاستسلام لأسطورة الجيش الذى لا يقهر والعبور إلى شاطئ الفخار والانتصار ثم تواصلت مسيرة أبطال معركة العبور العظيم فى معارك البناء والتعمير حيث قدمت حرب أكتوبر المجيدة لمصر كلها قيادة وطنية مخلصة استطاعت أن تقود البلاد من نصر إلى نصر سلماً وحرباً أنه **السيد الرئيس الزعيم القائد محمد حسنى مبارك رئيس الجمهورية الذى** يقود سفينة الوطن بحكمة واقتدار ضاربا أروع الأمثلة فى التضحية والفداء بما يبذله من صحة ليل ونهار وفاء لأمانة المسئولية وحماية للبلاد من المخاطر المحيطة بها من خلال مواقفه الحكيمة وآرائه الشديدة وشجاعته فى قول الحق والدعوة إلى السلام والدفاع عن حقوق الأوطان والسعى إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى كافة ربوع الوطن وتبنى برامج الإصلاح والتطوير والتحديث والعمل على رفع مستوى معيشة الفرد والاتفاق على كلمة سواء تحقق التضامن العربى المأمول فى مواجهة المخاطر المحيطة بالأمة العربية.

أن القيادة الرشيدة **للسيد الرئيس محمد حسنى مبارك** للقوات الجوية والتى كان مفتاح النصر فى حرب أكتوبر المجيدة تواصل عطاؤها وامتد نشاطها المتجدد والمستمر فى الحياة المدينة وهو يقود مصر الكنانة بفكر هادىء فى زمن يموج بالمتغيرات ويزخر بالتحديات فاستحق أن يكون قائدا وزعيما يحظى بتقدير واحترام القوى العظمى فى عالم اليوم.

وتهنئة من القلب لجميع رجال القوات المسلحة قادة وأفراد وجنود الساهرين على حماية أمن وأمان البلاد ضد طمع الطامعيين . .

«ندوة» التنمية البشرية والمشاركة المص

في سبيل إقامة جسر للتعاون والحوار الدائم المستمر والمشاركة بين دول الاتحاد الأوروبي ودول حوض البحر المتوسط ومن بينها مصر، قامت المفوضية الأوروبية بمبادرة لتنفيذ التدريب الإقليمي والبرنامج الاستشاري للإدارة العامة، وذلك لتدريب القيادات الإدارية في مجال الإدارة العامة سواء في مصر أو الدول الأورومتوسطية بصفة عامة والتي تربطها اتفاقيات للمشاركة مع الاتحاد الأوروبي، وتقوم MEDA (برنامج المعونات المقدمة لدول حوض البحر المتوسط) بالانفاق على هذا البرنامج.

إعداد:
أ. ليلى ناصف
رئيس قطاع التدريب
بالجهاز المركزي للتنظيم والادارة



ـ ويمثل هذا البرنامج خطوة هامة نحو إنشاء منطقة التجارة الحرة الأورومتوسطية بنهاية عام ٢٠١٠ كما ورد في إعلان برشلونة.

ويهدف هذا البرنامج إلى:

١ـ المساهمة في تنمية القدرة المؤسسية والإدارية والحكم الرشيد والإدارة العامة السليمة بما يساعد على توفير المقومات والمتطلبات التي تؤهل مصر للانضمام إلى منطقة التجارة الحرة الأورومتوسطية، ويتيح البرنامج التمويلي المبرم بين مصر والاتحاد الأوروبي موارد مالية لتحقيق هذا الهدف.

٢ـ خلق حوار دائم ومشاركة وتعاون بما يؤدي إلى دعم القدرات المؤسسية بالدولة في الموضوعات التي لها صلة بالاتحاد الأوروبي.

٣ـ وضع إطار للتعاون في مجال تدريب عدد كبير من العاملين بالدولة والخبراء من الإدارة العامة والمؤسسات المعنية بشئون الاتحاد الأوروبي.

٤ـ تأسيس شبكة أورومتوسطية لمؤسسات التدريب في مجال الإدارة العامة ودعم تبادل المعلومات والممارسات السليمة في مجال تدريب الإدارة العامة والإدارة الرشيدة.

المساهمة في تنمية القدرة المؤسسية والإدارية والحكم الرشيد والإدارة العامة السليمة

وسيتولى المعهد الأوروبي للإدارة العامة في مقره الرئيسي ببروكسيل والمركز الإقليمي ببرشلونة تنفيذ البرنامج الإقليمي.

علاقة الاتحاد الأوروبي بالتدريب:

تم عقد مؤتمر تمهيدي لبدء تنفيذ هذا البرنامج في مايو ٢٠٠٤، وفي هذا المؤتمر تم الاتفاق على أربع نماذج تدريبية:

١ـ برنامج تدريب المدربين Train of Trainers : وينفذ

رية الأوروبية

لمدة خمسة أيام ويتضمن موضوعات عن الاتحاد الأوروبى واتفاقيات الشراكة، والموضوعات المرتبطة بتنمية مهارات التدريب.

٢ـ برنامج أسس الاتحاد الأوروبى EU Basic : وينفذ لمدة خمسة أيام ويتضمن موضوعات عن الاتحاد الأوروبى من حيث نشأته التاريخية ومؤسساته وهيئاته والقوانين والسياسات التى تحكم العمل به.

٣ـ أساسيات برنامج الاتحاد الأوروبى EU Programme وينفذ لمدة خمسة أيام ويتضمن موضوعات عن نشأة الاتحاد الأوروبى والشراكة الأورومتوسطية، كما يتضمن الخطط الاستراتيجية (الاتفاقيات المؤسسية ـ والبرامج الإقليمية والقومية، وتحديد الاحتياجات من الموارد المالية والبشرية، وتطوير المشروعات ومتابعة تنفيذ وتقييم البرامج، والتخطيط المالى والمحاسبة، بالإضافة لورش عمل عن البرامج والتقييم.

٤ـ برنامج الاتحاد الأوروبى المتقدم EU Ad-vancd وينفذ لمدة خمسة أيام ويتضمن موضوعات عن الاتحاد الأوروبى ومنظماته مع التركيز على

خلق حوار دائم ومشاركة وتعاون بما يؤدى إلى دعم القدرات المؤسسية بالدولة

السوق الأوروبية المشتركة.

ـ وتجدر الإشارة أنه تم تنفيذ عدد من الدورات الخاصة ببرنامجى تدريب المدربين حيث شاركة فيه من مصر (٧) مشارك من عدة جهات، وبرنامج أسس الاتحاد الأوروبى الذى شاركة فيه عدد (٣٣) مشارك من مختلف الهيئات والوزارات.

علاقة الاتحاد الأوروبى بالجهاز:

ـ يعد الجهاز هو المنسق الوطنى الرئيسى لتدريب الإدارة العليا فى مصر حيث يقوم بترشيح المتدربين من كافة الجهات ومتابعتهم قبل وبعد سفرهم للاتحاد الأوروبى، كما يسعى الجهاز لإعداد الشبكة الخاصة بتبادل المعلومات والممارسات السليمة فى مجال تدريب الإدارة العامة والإدارة الرشيدة، وكذلك تقديم بعض البرامج التى تؤدى إلى رفع الكفاءة الإدارية.

ندوة التنمية البشرية والمشاركة المصرية الأوروبية :

ـ فى يوم الاثنين الموافق ٢٠٠٥/٦/٢٧ تم عقد ندوة التنمية البشرية بقاعة المؤتمرات الكبرى بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومى وبرئاسة:

السيد الأستاذ الدكتور/ **صفوت النحاس** رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

وبحضور الأستاذة/ **ليلى محمد ناصف** رئيس قطاع التدريب

وسيادة السفير/ **نهاد عبداللطيف** أمين عام الأمانة التنسيقية لتنفيذ اتفاقية المشاركة المصرية ـ بوزارة الخارجية

ـ وتجدر الإشارة أنه قد شارك فى الندوة عدد كبير من المشاركين فى برنامجى تدريب المدربين، وأسس الاتحاد الأوروبى، بالإضافة إلى مجموعة من القيادات العليا بالوزارات والهيئات التى لها تعامل مع الاتحاد الأوروبى مثل (وزارة الصحة ـ وزارة البيئة ـ وزارة التنمية الإدارية ـ ،وزارة الطيران المدنى ... الخ).

أهداف عقد الندوة:

تهدف الندوة إلى تحقيق عدة أهداف:

١ـ متابعة المشاركين فى برنامجى أسس الاتحاد

يعد الجهاز هو المنسق الوطنى الرئيسى لتدريب الإدارة العليا فى مصر

تمهيد الطريق نحو إنشاء المنطقة التجارية الحرة الأورومتوسطية في عام ٢٠١٠

الأوروبي، وبرنامج تدريب المدربين، وتقييم هذين البرنامجين لتحديد الإيجابيات والسلبيات لهما وذلك من خلال الاطلاع على آراء المشاركين اللذين شاركوا في برامج الاتحاد الأوروبي.

٢- تعريف المشاركين في الندوة - ممن لم يشتركوا في برامج الاتحاد الأوروبي - بالعلاقات المصرية الأوروبية وتطورها، واتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية... أسسها ومنطلقاتها ومبادئها وأهميتها بالإضافة إلى التعريف بالبرامج والدورات التي يقدمها الاتحاد الأوروبي.

٣- محاولة الربط والجمع بين تنمية الإدارة العامة وتفعيل المشاركة المصرية الأوروبية بالتركيز على دعم العنصر البشري في الجهاز الإداري القادر على تنمية المجتمع وتفعيل اتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية.

٤- تحديد ومناقشة الفوائد التي ستعود على مصر من جراء تفعيل المشاركة بين دول حوض البحر المتوسط وأوروبا، والفوائد التي ستعود على مصر من هذه البرامج والدورات التي ينفذها الاتحاد الأوروبي، تحديد كيفية استثمار هذه الفوائد إلى أقصى مدى ممكن لصالح مصر، كذلك لتحقيق مزيد من التعاون والحوار بين مصر وأوروبا.

أعمال الندوة:

- تم افتتاح ندوة التنمية البشرية والمشاركة المصرية الأوروبية **بترحيب السيد الوزير/رئيس الجهاز** بالسادة الحضور وأستهل حديثه بأن هناك خطة طموحه تقوم الدولة بتنفيذها حاليا - تهدف إلى وضع آليات جديدة لتحديث الجهاز الإداري للعاملين بالدولة، والذي يضم ٥,٦ مليون شخص والاستفادة من تجارب الاتحاد الأوروبي والاستعانة بهم من خلال نقل هذه الخبرات الناجحة التي سبقونا إليها، وذلك للتخلص من السلبيات التي يعاني منها الجهاز الإداري حاليا ، والهياكل التنظيمية وتنقية الجهاز من أي عوائق وسلبيات ومنها أن الخدمات المقدمة للمواطن ليست على المستوى المطلوب وأن التعيينات التي تمت بطريقة غير مدروسة أدت إلى عدم اكتشاف الكفاءات بالإضافة إلى وجود فائض كبير في العمالة وعدم تناسق الهياكل التنظيمية للجهاز الإداري وعدم ارتباط معايير بطاقات الوصف وملاءمتها للوظيفة، وكذلك عدم وضع الرسوم مقابل الخدمات المقدمة للمواطن وكذلك سهولة الحصول عليها.

> **الهياكل التنظيمية وتنقية الجهاز من أي عوائق وسلبيات ومنها أن الخدمات المقدمة للمواطن ليست على المستوى المطلوب**

- ثم قام السيد السفير/ **نهاد عبد اللطيف** بإلقاء كلمة نيابة عن السيد/ وزير الخارجية في أن المجموعة الكبيرة التي تشارك في البرامج التدريبية التي ينظمها الاتحاد الأوربي بالتعاون مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة من الوزارات والقطاعات المختلفة بالدولة تشارك بكفاءة الآداء والعمل التنموي الداخلي في دعم العمل المصري الخارجي وعبر عن تقديره للربط المتميز الذي تمثله الندوة في الجمع بين تنمية الإدارة العامة وتفعيل المشاركة المصرية الأوروبية.

مؤكدا دور العنصر البشري في الجهاز الإداري للدولة، كما هنأ سيادته من شارك في البرنامج الإقليمي الأورومتوسطي عن أساسيات الاتحاد الأوروبي التي عقدت في مقر الاتحاد ببروكسيل

- كما ركز على مجموعة من النقاط التي تتمثل في المشاركة وتبادل الرأي حول الفائدة من هذا البرنامج بالنسبة لمصر.

- التعرف على العلاقة التي تربطنا على الساحة المصرية بهذا التجمع للحصول على أكبر قدر من المنافع والمميزات في مختلف مجالات التنمية

الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والتجارية.

ـ أهمية التعرف على التطورات الهامة التى ارتبطت بإتفاق المشاركة وتسهم فى دعم وتقوية التفاعل الأوروبى فى الشراكة الأورومتوسطية كما ركز على أهمية المشاركة فى النقاش وتبادل الآراء حول ماتثيره هذه الندوة وأختتم حديثه متمنيا كل النجاح والتوفيق.

الجلسة الأولى:

ـ قامت الأستاذة/ **ليلى ناصف** رئيس قطاع التدريب بافتتاح الجلسة الأولى، ورحبت بالسادة الحضور ثم قامت باستعراض نتائج متابعة المشاركين فى برنامجى الاتحاد الأوربى والذى بلغ عدد المشاركين فيه ٤٠ مشاركا فى كل برنامجى أساسيات الاتحاد الأوربى وتدريب المتدربين هذا بالإضافة إلى عدد (٨) شاركوا فى المؤتمرين الاقليمين.

ـ ثم أوضحت سيادتها أهم ايجابيات البرنامجين وأكدت أن هدف البرنامج من تدريب القيادات الإدارية فى مجال الإدارة العامة فى مصر والدول الأورمتوسطية التى تربطها اتفاقيات مشاركة مع الاتحاد الأوربى هو تطوير القدرات المؤسسية والإدارية بالدولة فى المجالات التى لها صلة بالاتحاد الأوربى، وذلك تمهيدا لإنشاء منطقة تجارة حرة أورومتوسطية عام ٢٠١٠.

أهمية التعرف على التطورات الهامة التى ارتبطت بإتفاق المشاركة وتسهم فى دعم وتقوية التفاعل الأوروبى فى الشراكة الأورومتوسطية

ـ ثم قامت الأستاذة/ **ليلى شافعى كبير باحثين بمركز إعداد القادة** بعرض رسم بيانى متضمن البرامج التدريبية الخاصة بالاتحاد الأوربى أوضحت به أن عدد المشاركين من دول الشرق الأوسط في هذا البرنامج هو (٣١٢) مشاركا واشترك عدد (٢٩٣) في تقييم هذه الدورات حيث أفاد عدد (١٥١) متدرب بأن التدريب كان متميز جدا وعدد (١٣٨) متمين، وعدد «٤» متوسط كما أشارت إلى المؤتمرين الاقليميين اللذين عقدا خلال عامى ٢٠٠٤/٢٠٠٥

● **المؤتمر الاقليمى الأول فى ٩ إبريل ٢٠٠٤**

ـ وفيه تم مناقشة الندوات التى سيتم عقدها لتعريف الدول المطلة علي حوض البحر المتوسط بالاتحاد الأوربى ومؤسساته وأهمية التعاون مع الاتحاد الأوربى وذلك لتمهيد الطريق نحو إنشاء المنطقة التجارية الحرة الأورومتوسطية فى عام ٢٠١٠

● **المؤتمر الاقليمى الثانى فى ٢٦ مايو ٢٠٠٥**

ـ وفيه تم تبادل خبرات التدريب الجيد فى شئون الاتحاد الأوربى فى الدول الأورومتوسطية

ـ وكذلك متابعة خطوات إنشاء الشبكة الدولية التى سوف تقام بين معاهد التدريب فى مجال الإدارة العامة فى الدول الأوربية والشرق أوسطية.

ـ ثم أوضحت دور الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة «قطاع التدريب» بالجهة المنوط بها ترشيح المشاركين فى برامج الاتحاد الأوربى.

ثم تحدث الدكتور / **أحمد شلباية** المنسق الفنى لأنشطة الرعاية الصحية بوزارة الصحة عن الأجهزة الإدارية المتعاملة مع الاتحاد الأوروبى فى مصر وقام بعرضها.

حيث حدد هذه الأجهزة فى الآتى:

١ـ وزارة الخارجية

٢ـ وزارة التعاون الدولى

٣ـ وزارة التجارة والصناعة فهى المسئولة عن الاتفاقيات التى تتم بشأن دعم التجارة والصناعة.

٤ـ الوزارات المتخصصة مثل:

● وزارة الصحة

تبادل خبرات التدريب الجيد فى شئون الاتحاد الأوربى فى الدول الأورومتوسطية

"

التقدير للجهود التى بذلت فى تنظيم البرنامجين وأشادوا بأسلوب عرض الموضوعات وبالنواحى التنظيمية والاستخدام المتميزة وللإمكانات التدريبية

- وزارة التعليم
- وزارة شئون البيئة

فهى المسئولة عن الأنشطة المخططة والتفاوض مع المفوضية الأوروبية حيث تقدم المفوضية المساعدة الفنية المطلوبة بشأن التعاون المطلوب من الاتحاد الأوروبى

٥- الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بصفته مسئولا عن البناء المؤسسى على المستوى القوى ، وكذلك عن تنسيق تدريب الإدارة العامة فى مصر مع الدول الأورومتوسطية

الجلسة الثانية:

وفى الساعة الحادية عشرة والنصف رأست الدكتورة/ **نلاء الأهوانى** مديرة مركز الدراسات الأوروبية بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية الجلسة الثانية ورحبت بالسادة الحضور وأظهرت أهمية اتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية فى إطار تعاقدى بين مصر والدول الأوروبية تم إبرامه عام ١٩٧٧ ، كما أبرمت اتفاقية برشلونة (المشاركة الأورومتوسطية) عام ١٩٩٥ كذلك اتفاقية الحوار الأوروبى تم التوقيع عليها عام ٢٠٠٤ من خلال التعاون الإقليمى والذى يتبع منهج ثنائى فى المجالات التى تحقق المصالح الوظيفية المصرية وتحقق الصالح العام الوطنى وبما يحقق الفائدة للطرفين.

ثم قام السيد السفير/ **نهاد عبداللطيف** وألقى الضوء على اتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية حيث الفلسفة التى بنيت عليها وماتتسم به من خصائص وما توفره من آليات لدعم وتعميق التعاون المصرى الأوروبى فى مختلف القطاعات الأمر الذى من شأنه الإسهام فى تحقيق البرنامج القومى للتحديث والتطوير.

- وأبرز أن المبادرة الأوروبية لتوسيع نطاق هذا التعاون متمثلا فى المشاركة الأورومتوسطية التى انطلقت من برشلونة فى نوفمبر ١٩٩٥ فى المجالات السياسية والتجارية الاقتصادية ، والثقافية الاجتماعية وفى ظل كافة التطورات بدأت المفوضات المصرية الأوروبية حول عقد اتفاقية مشاركة بين الطرفين امتدت إلى أن تم التوقيع عليها فى يونيو ٢٠٠١ ودخلت حيز التنفيذ فى أول يونيو ٢٠٠٤ بعد استكمال تصديقات مصر والبرلمان الأوروبى وكافة الدول الأعضاء فى الاتحاد الأوروبى وأختتم حديثه بأنه على ثقة من أن التنفيذ الفاعل للاتفاقية مدعوما بترتيبات التعاون المالى التنموى ونقل التكنولوچيا من الطرف الأوروبى إنما من شأنه المساهمة فى تحقيق الألولويات المصرية من توفير المزيد من فرص العمل وتحديث صناعى وتنمية تكنولوچية ورفع للقدرات البشرية والمؤسسية وتحقيق الاستمارات الخارجية والوطنية مما يساهم فى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لمصر

أهمية اتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية فى إطار تعاقدى بين مصر والدول الأوروبية

الجلسة الثالثة:

- وتحدث السيد المستشار/ **أشرف إبراهيم** مدير وحدة التعاون الاقتصادى الأورومتوسطى بوزارة الخارجية أوضح الآثار الهامة لعملية برشلونة والتى تتمثل فى إنها مظلة ثنائية بين الاتحاد الأوروبى وجنوب المتوسط ومن أهم الأسباب التى دعت إلى التفكير فى تلك العملية هى أزمة النفط.

وأن الهدف منها

- تقديم إعانة مالية للدول العربية

- فتح أسواق فى الدول العربية - مواجهة التحديات الأوروبية جنوبجنوب المتوسط مثل:(الدين - الهجرة - السلام فى الشرق الأوسط)

النتائج الخاصة بالاتفاقية:

١ـ اقتصادية تتمثل فى تحرير جزئى للتجارة.

٢ـ اجتماعية بين الدول من خلال برامج عن طريق هيئات أعلى يتم الاجتماع بينها سنويا ثم تتحول إلى إجتماعات دورية فى مجال النقل والطاقة

٣ـ المسار المتعدد: يتم من خلاله فى ٢٧دولة تحديد الخدمات والتصنيف بمواصفات معينة.

٤ـ التعاون المالى (مساعدات مالية) لمواجهة الآثار السلبية لاتفاقية التجارة.

٥ـ تخصيص ٣,٥ مليار مساعدة الدول الأوروومتوسطية خصص منها ٢٧٪ لمصر لتحديث الصناعةوصندوق التكامل، الصحة والتعليم الأساسى وتم تنفيذ جزء كبير من هذه البرامج منها منح استثمارية لدعم الصندوق من بنك الاستثمار الأوروبى مقدارها ٢,٥ مليون يورو.

وقد انتهت الندوة بإصدار مجموعة من التوصيات المرفقة

توصيات الندوة

ـ ناقشت الندوة محتوى ونتائج البرنامجين اللذين مولتهما(المفوضية الأوروبية) وأشرف على تنظيمها (المعهد الأوروبى للإدارة العامة) وشارك فيها من مصر ٤٠ مشاركا من مختلف الهيئات والوزارات منهم ٧ فى برنامج (تدريب المتدربين) و٣٣ فى دورات برنامج (أساسيات الاتحاد الأوروبى) التى بدأت منذ سبتمبر ٢٠٠٤

ـ ابرز المشاركون فى الندوة التقدير للجهود التى بذلك فى تنظيم البرنامجين وأشادوا بأسلوب عرض الموضوعات وبالنواحي التنظيمية والاستخدام المتميزة وللإمكانات التدريبية ذات المستوى العالى من التقدم والتقنية فضلا عن الإشادة بمحتوى البرامج وبالمادة العلمية التى وزعت عليهم .

● أوضح المشاركون فى البرنامجين أن المشاركة فيهما أتاحت الفرصة لإثارة مجموعة من الموضوعات الهامة للنقاش والدراسة، وطالبوا بقيام MEDA بتوفير المزيد من التمويل لمشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية لدول البحر المتوسط مع الاهتمام بالمشروعات التنموية فى المحافظات والقرى ومشروعات البنية التحتية فى المناطق الجديدة، وطالب المشاركون فى الوقت نفسه باهتمام الاتحاد الأوروبى بتمويل المشروعات الخاصة بحماية البيئة، وكذلك فى قطاعات الزراعة والصناعة.

الحاجة لتوفير البيانات والمعلومات ذات الأهمية للمشاركة فى تفعيل تنفيذ المشاركة المصرية الأوروبية

المطالبة بتوفير البيانات والمعلومات

● ابرز المشاركون فى البرنامجين فى توصياتهم التى قدموها بمناسبة تنظيم الندوة، الحاجة لتوفير البيانات والمعلومات ذات الأهمية للمشاركة فى تفعيل تنفيذ المشاركة المصرية الأوروبية وطالبوا بصفة خاصة بما يلى:

ـ عمل قائمة بالمشروعات التى يمولها الاتحاد الأوروبى فى دول حوض المتوسط

ـ التعريف بالمؤسسات المصرية المتعاملة مع الاتحاد الأوروبى ومشروعاتها فى التعاون والمشاركة الأوروبية.

ـ عرض المعلومات الاقتصادية الهامة عن كل دولة من الدول الأعضاء فى الاتحاد الأوروبى والدول المتوسطة والجهات التى يمكن الاتصال بها للتنسيق

ـ الاجراءات التى تتبع فى عمليات المشاركة مع الاتحاد الأوروبى والتعريف بالمسئولية عنها سواء فى الاتحاد الأوروبى أو فى مصر.

أفاق التعاون الفنى بين الاتحاد الأوربى ودول المتوسط:

تحقيق الأولويات المصرية من توفير المزيد من فرص العمل وتحديث صناعى وتنمية تكنولوجية ورفع للقدرات البشرية والمؤسسية وتحقيق الاستثمارات الخارجية والوطنية

"

تقدم المشاركون فى البرنامجين، فى توصياتهم المشار إليها ومن أجل إثراء وتفعيل عملية المشاركة بين الاتحاد الأوربى والدول الأورومتوسطية بأهمية توضيح آفاق التعاون بين دول الاتحاد الأوربى ودول المتوسط، ومدى إمكانية تنفيذ برامج تدريبية للكوادر الفنية، فى المجالات التالية.

- تحسين أداء الوحدات الإدارية من خلال معايير موضوعية لتقيم الأداء.

- إدارة وتمويل وتنمية المشروعات الصغيرة.

- التخطيط وتقييم برامج العمل من خلال استخدام إطار التقييم الموحد CAF.

وقد أبرزت الأمانة التنسيقية فى الندوة اهتمامها بضرورة وبحث إمكانية دراسة آفاق التعاون الفنى بين الدول المشار إليها خاصة بالنسبة لتوفير التدريب وتنفيذ البرامج للكوادر الفنية، ليس فقط فى مجالات المشروعات الصغيرة، وإنما كذلك فى المجالات الأخرى التى تضمنها اتفاق المشاركة المصرية الأوربية، وسوف تتطلب هذه الدراسة التعرف على:

أ- الإمكانات المتاحة لدى الاتحاد الأوربى ومؤسساته، وكذلك لدى الدول الأعضاء ومؤسسات المعونة الفنية فيها، للمساهمة فى تنظيم وتنفيذ برامج تدريبية للكوادر الفنية والمجالات والقطاعات التى يتاح فيها ذلك.

ب - الاحتياجات التدريبية، والتى تقوم بدراستها وتحديدها الأجهزة المعنية فى هذه القطاعات، والإمكانات المتاحة لدى هذه الأجهزة.

ج - الإمكانات المتاحة لدى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والأجهزة المعنية وكذلك لدى الأمانة التنسيقية للمساهمة فى تنظيم وتنفيذ مثل هذه البرامج.

ومع تقدير المشاركون فى الندوة لعقد برامج تدريبية فى أوربا إلا أنهم أوصوا لتعظيم الفائدة من هذه الأنشطة بدعوة خبراء من الاتحاد الأوربى لتنفيذ بعض الدورات من البرامج السابقة فى داخل مصر بتعاون ثنائى أو ثلاثى بمشاركة الوزارات والأجهزة المعنية والأمانة التنسيقية مع الاتحاد الأوربى والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لتساهم فى تطوير وتنمية الموارد البشرية بالجهاز الحكومى.

لتخطيط وتقييم برامج العمل من خلال استخدام إطار التقييم الموحد

أبرزت الأمانة التنسيقية فى الندوة اهتمامها بضرورة وبحث إمكانية دراسة آفاق التعاون الفنى

الاحتياجات التدريبية لدعم التعاون المصرى الأوربى:

● أثار المشاركون فى الندوة الاحتياج لديهم ولدى العاملين فى مجالات التعاون بين مصر والاتحاد الأوربى، للتوضيح والتعرف على كيفية تفعيل الاتفاقات المبرمة بين الاتحاد الأوربى والدول التى وقعت اتفاقات المشاركة، وما يقتضيه ذلك من التوضيح والتعرف على كيفية:

أ- تكوين رؤية بكل مؤسسة ووضع استرتيجية لها، فيما يختص بالتعاون مع الاتحاد الأوربى.

ب - وضع خطة عمل وأنشطة وبرامج تنفيذية، وكيفية رفع كفاء وفعالية الإدارة العامة.

ج - إعداد الحالات الدراسية، وتوضيح مزايا وتحديات التدريب عن بعد.

د - التخطيط بأسلوب إطار التقييم الموحد CAF الذى يكفل الشفافية والمشاركة داخل المنظمات.

● وأوصى المشاركون بتنظيم دورة تدريبية فى أواخر هذا العامم تغطى هذه الموضوعات، بالتعاون بين الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة، والأمانة التنسيقية لتنفيذ اتفاق المشاركة

المصرية الأوروبية، حيث تحقق هذه الدورة خطوة متقدمة فى تقديم الدعم الفنى للعاملين فى مجالات التعاون المصرى الأوربى بهدف دعم وتفعيل ورفع كفاءة مستوى هذا التعاون.

الربط بين التنمية البشرية والمشاركة المصرية الأوربية:

● أثنى المشاركون على الربط فى الندوة بين التنمية البشرية والتعاون والمشاركة المصرية الأوربية، وكذلك بالبعد الأورومتوسطى وطالبوا بالاهتمام بالتعرف على:

أ- برامج التعاون بين الاتحاد الأوربى والدول الأورومتوسطية، وما تم تنفيذه من هذه البرامج وما لم يتم تنفيذه، والمعوقات التى أعترضت التنفيذ وكيفية إزالة المعوقات.

ب - دراسات حالة على التطبيقات العملية فى دول المتوسط، والتعريف بقصص النجاح والمعوقات والمشكلات.

● وقد أبرزت الأمانة التنسيقية اتفاق المشاركة المصرية الأوربية بوزارة الخارجية، فى الندوة، أهمية هذه المطالبة، ورحبت بأية اقتراحات تتلقاها فى هذا الشأن من مختلف الوزارات والقطاعات حتى يتسنى دراستها والتعاون من أجل تفعيلها.

الإمكانات المتاحة لدى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والأجهزة المعنية

● وأشارت الأمانة التنسيقية بهذه المناسبة إلى النشرة الشهرية التى تصدرها وتوافى بها الوزارات والقطاعات والأجهزة المعنية بالمساهمة فى تنفيذ اتفاق المشاركة المصرية الأوربية مبرزة أنه فى إطار توجهاتها نحو تطوير هذه النشرة فقد دعت هذه الأجهزة إلى موافاتها بمختلف الأنشطة التى تقوم بها فى مجالات تنفيذ الاتفاق والتعاون مع الاتحاد الأوربى لتضمينها فيها إثراء لمحتوياتها، حيث يهدف التطوير الجديد إلى إعطاء اهتمام خاص لهذه الأنشطة، وللتطبيقات العملية الناجحة التى يمكن اعتبارها من قصص النجاح التى تستحق الدعم والتشجيع.

برامج المشاركة المصرية الأوربية للعاملين بالجهاز الإدارى:

● أبرز المشاركون فى الندوة أن علاقة مواقعهم الوظيفية بشئون تنفيذ اتفاق المشاركة المصرية الأوربية، قد ساعدتهم على اهتمام ببرامج التعاون الأوربى التى شاركوا فيها، وعلى حسن وكفاءة استيعاب مضامينها، وطالبوا فى هذه المجال بالاهتمام بإعداد برامج لتدريب العاملين فى الجهاز الإدارى للدولة وتتعلق بالمشاركة الأوربية.

● كما أكد المشاركون على ضرورة وضع وتنفيذ خطة للتعميم الإعلامى عن التعاون مع الاتحاد الأوربى وأنشطة هذا التعاون فى مختلف المجالات من خلال المشاركين فى برامج الاتحاد الأوربى عقب عودتهم وذلك بعقد ندوات تعريفية عن الاتحاد الأوربى وكيف يعمل بالوحدات الإدارية التى يعملون بها.

● وقد عبرت الأمانة التنسيقية فى الندوة، عن اهتمامها بهذا الموضوع، واستعدادها بالتعاون مع الجهاز المركزى للتنظيم الإدارة للمشاركة فى وضع مثل هذه البرامج للتعريف والتوضيح للمشاركة المصرية الأوربي، وأسسها ومجالاتها وأبعادها، والتطويرات الخاصة بالتعاون والعلاقات الأورومتوسطية، ورحب الجهاز المركزى والأمانة التنسيقية بأية مقترحات تراها الوزارات والأجهزة المعنية فى إطار برامجها للتنمية الإدارية للعاملين بها فى هذا الشأن..

> "ضرورة وضع وتنفيذ خطة للتعميم الإعلامى عن التعاون مع الاتحاد الأوربى وأنشطة هذا التعاون فى مختلف المجالات"

التدريب التحويلى

مدخل لمعالجة أزمة البطالة بين خريجى النظام التعلمى

التدريب التحويلى "هو نوع من أنواع التدريب يتم من خلاله تحويل الأفراد من ممارسة وظيفة معينة إلى ممارسة وظيفة أخرى تختلف عنها فى نواحى عدة أو قد تختلف عنها كلية"

ويهدف إلى تمكين المنظمة من الاستفادة من الكفاءات المعطلة وتحويلها إلى تخصصات هى فى حاجة إليها وذلك عن طريق تنمية قدرات ومهارات بعض التخصصات الزائدة عن حاجة العمل لتكون مؤهلة بكفاءة للعمل فى تخصصات أخرى تحتاجها المنظمة أو تحتاج إليها جهات أخرى..

إعداد:
نور الهدى توكل
باحث أول بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

ويشترط لتحقيق التحول المنشود اشتراك المهنة القديمة مع المهنة الجديدة التى درب عليها الموظفين فى مطالب التأهيل وذلك أهم خصائصة.. ومن الضرورى استيفاء المتدرب الاشتراطات الخاصة بالوظيفة الجديدة..

ولهذا التدريب أهمية كبيرة سواء على مستوى المنظمة أو على المستوى القومى..

وسأوضحها كمثال:

أولا: بالنسبة للمنظمة

تلجأ المنظمة إلى التدريب التحويلى إذا زاد عدد العاملين وبقى عدد الوظائف كما هو فى إدارة من الإدارات مع وجود عجز فى إدارة أخرى داخل المنظمة.. فإنه من الضرورى تدريب العاملين الزائدين عن حاجة العمل بالإدارة على أعمال الإدارة الأخرى حتى لا يكونوا عبئا ثقيلا على العمل وسببا من أسباب تعطيله ويصبحوا بطالة مقنعة تضر بالمنظمة والتنمية القومية.. وفيما يلى بعض التجارب العملية التى سبق تطبيقها لهذا النوع من التدريب فى وزارة التربية والتعليم وهيئة السد العالى:

تجربة وزارة التربية والتعليم

مثال ما سبق ما لجأت إليه وزارة التربية والتعليم خلال فترة سابقة لمواجهة النقص الشديد فى بعض التخصصات التربوية مثل مدرس اللغة الانجليزية واللغة الفرنسية وغيرها نتيجة لاتساع نطاق إعارة المدرسين إلى البلاد العربية والافريقية تلبية لنداء الواجب نحو هذه البلاد تنفيذا للسياسة التى تتبعها مصر للمساهمة فى نشر الوعى الثقافى والتعليمى لدى هذه الشعوب، وهجرة أعداد كبيرة من هذه التخصصات النادرة نتيجة لسياسة الانفتاح الاقتصادى، والعمل فى مشروعات الاستثمار العربى والأجنبى وذلك لارتفاع الأجور بتلك المشروعات، أو العمل فى البلاد العربية والافريقية.. فبادرت الوزارة بتدريب أعداد كبيرة من مدرسى المواد الاجتماعية لتدريبهم على تدريس اللغة الانجليزية لفترة تتروح بين شهر وشهرين خلال العطلة الصيفية لإعدادهم وتحويلهم من مدرسى مواد اجتماعية إلى مدرسى لغة انجليزية، ونفس الشئ اتبع مع مدرسى الفلسفة أو حملة ليسانس الحقوق لتحويلهم إلى مدرسى للغة الفرنسية..




ورشة صيانة وإصلاح أجهزة التكييف والتبريد

تدريب ضباط الأمن المركزى لسد الحاجة فى تخصصات الحراسات الخاصة أو تدريب ضباط الإدارة العامة للسياحة والآثار للعمل فى المطارات والموانى

تجربة هيئة السد العالى

لجأت هيئة السد العالى سابقا عند تنفيذها لمشروع السد فى مرحلته الثانية عندما كانت فى مسيس الحاجة إلى ميكانيكى سيارات وعمال لتشغل الأوناش وكانت لديها وفرة فى السائقين - فلجأت إلى تدريب سائقى الأوناش على مهن تكميلية بحيث يكونوا قادرين على أداء مهنتين فى وقت واحد - سائق وميكانيكى سيارات - سائق أوناش وعامل تشغيل الأوناش..

وقد تلجأ بعض الجهات إلى تدريب بعض التخصصات الزائدة عن حاجة العمل لديها على تخصصات أخرى هى فى حاجة إليها، وهى ترى أن الاستغناء عن تلك التخصصات قد يسبب ضررا بالغا لها بفقدها لهم بعد أن اكتسبوا مهارات معينة وكبيرة قد تحتاج إليها بعد ذلك فى تنفيذ خططها المقبلة، لذا تلجأ تلك الجهات إلى تدريبهم فى تخصصات تحتاجها وتكون مشتركة إلى حد ما فى المهارات الأساسية والقدرات والتخصصات التى دربوا عليها.. مثال ذلك «نجار» يدرب على عمل «استرجى»، سائق يدرب على «ميكانيكى سيارات»..

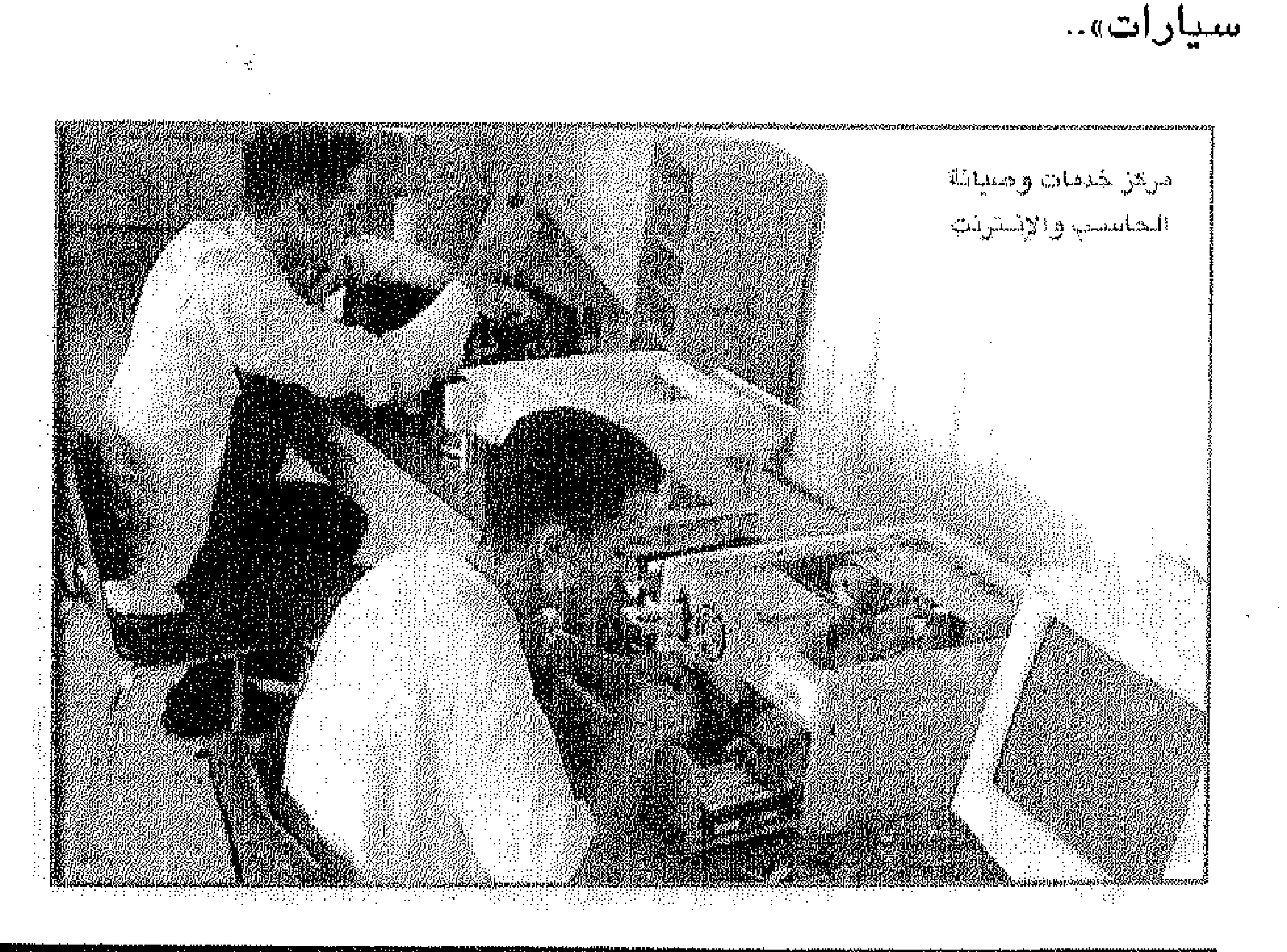
ويلاحظ أن كلا المهنتين الأساسية والتى دربا عليها تشتركان إلى حد كبير فى المهارات الاساسية.. فالنجار لابد أن يعرف الشئ الكثير عن عمل «ألا سترجى» ولكن ليس بمهارة «ألا سترجى»، وكذلك سائق السيارة والميكانيكى، فلا بد للسائق أن يعرف شيئا عن الأعطال وأسبابها وكيفية اصلاح تلك الأعطال التى تطرأ أثناء الطريق إلى حد ما..

ومثال آخر: تدريب ضباط الأمن المركزى لسد الحاجة فى تخصصات الحراسات الخاصة أو تدريب ضباط الإدارة العامة للسياحة والآثار للعمل فى المطارات والموانى..

ثانيا: على المستوى القومى

مثال رقم (١) مما تم تطبيقه سابقا: تطبيقا للمبادىء الاشتراكية التى أعلنتها الحكومة عام ١٩٦١ وطبقا لسياسة الدولة خلال تلك الفترة أن أخذت الحكومة على عاتقها تعيين خريجى الجامعات على اختلاف تخصصاتهم، كذلك خريجى المدارس الفنية المتوسطة بالوزارات والمصالح والهيئات العامة الحكومية وشركات القطاع العام هادفة من ذلك إيجاد عمل مناسب لكل خريج يسر له حياة شريفة ويضمن له مستقبلا مستقرا.. وفى تلك الفترة كان يتخرج كل عام أعدادا رهيبة من تلك الجامعات والمعاهد العليا والمعاهد والمدارس الفنية المتوسطة تقوم القوى العاملة كل عام بحصر هؤلاء الخريجين على اختلاف تخصصاتهم وحصر احتياجات الوزارات والمصالح والهيئات العامة وشركات القطاع العام من هؤلاء الخريجين ثم تقوم بعد ذلك بتوزيعهم على الوزارات والمصالح وهيئاتها العامة طبقا لاحتياجاتهم بقدر الامكان.. وفى أحيان كثيرة يزيد عدد الخريجين فى بعض التخصصات عن الحاجة - ونظرا للالتزام بالمبدأ السابق وهو إيجاد عمل مناسب لكل خريج، فكانت القوى العاملة تجد نفسها مضطرة لتوزيع هؤلاء الخريجين ذوى التخصصات الزائدين عن الحاجة على وحدات الدولة الإدارية المختلفة دون الحاجة لهذه التخصصات.. من هنا نشأت المشكلة لوجود تخصصات زائدة عن الحاجة، وكان لابد من مواجهتها والاستفادة بهذه الطاقات فى الأعمال التى تحتاجها جهة العمل، ومن ثم ظهرت أهمية التدريب التحويلى فى تحويل هؤلاء إلى طاقة عاملة تسهم فى زيادة الإنتاج وتشارك فى تحقيق أهداف خطة التنمية القومية بدلا من أن يضم هؤلاء إلى قوة العمل المتعطلة التى تعوق الانتاج وتصبح عبئا كبيرا على الجهة الإدارية التى يعملون بها وبالتالى على المجتمع..

وعلى سبيل المثال إذا رشحت القوى العاملة أحد خريجى دار


مركز خدمات وصيانة الحاسب والإنترنت

العلوم لوزارة ما وهى فى حاجة إلى خريجى الحقوق أو التجارة لشغل وظيفة أخصائى شئون عاملين، فإنه يمكن عن طريق التدريب التحويلى التغلب على هذه المشكلة بإعطائه جرعة كافية من المعارف والمعلومات التى تؤهله لممارسة عمله كأخصائى شئون عاملين بإلحاقه فى برنامج تدريبى لشئون العاملين، وبذلك تكون قد حولنا هذا الفرد من قوة عاطلة إلى قوة عمل تساهم فى زيادة الإنتاج وتساعد على تحقيق أهداف المنظمة وتشارك فى خطة التنمية القومية..

ومثال آخر لسد العجز فى أمناء المكتبات وهم فى العادة أو طبقا لمواصفات شغل الوظيفة أن تكون أمين المكتبة حاصلا على ليسانس الآداب قسم المكتبات، فإننا يمكننا عن طريق تدريب الحاصلين على ليسانس الآداب أو أى مؤهل عالى نظرى على أعمال المكتبات لمدة معينة تؤهله للقيام بالعمل كأمين مكتبة على أحسن وجه.. وكذلك كانت الوزارات إذا احتاجت إلى مهندس الكترونيات وتعذر وجوده تقوم بتدريب أحد المهندسين الحاصلين على بكالوريوس هندسة قسم كهرباء لمدة ستة أشهر فى مجال هندسة الاليكترونيات يكون بعدها صالحا للقيام بعمله بكفاءة.. إلخ مثال رقم (٢) مما يتم تطبيقه حاليا للمساعدة فى حل مشكلة البطالة:

التدريب التحويلى مدخل لمعالجة مشكلة البطالة بن خريجى النظام التعليمى

يواجه المجتمع المصرى منذ بداية الثمانينات مشكلة رئيسية، تتمثل فى التفاقم الملحوظ لمشكلة البطالة بين خريجى النظام التعليمى، حتى أصبحت هذه المشكلة عنصرا من عناصر تهديد كيان المجتمع - سياسيا واقتصاديا واجتماعيا، ولما كانت هذه المشكلة تمثل أحد التحديات الرئيسية التى يواجهها متخذو القرار السياسى والاقتصادى فى مصر، حيث أن مواجهتها تتطلب علاجا دقيقا يسعى إلى تحويل هذه الموارد البشرية الزائدة عن حاجة سوق العمل إلى عمالة منتجة عن طريق التدريب التحويلى وتزويدهم بمعارف وقدرات تؤهلهم لممارسة أعمال ووظائف يحتاجها سوق العمل..

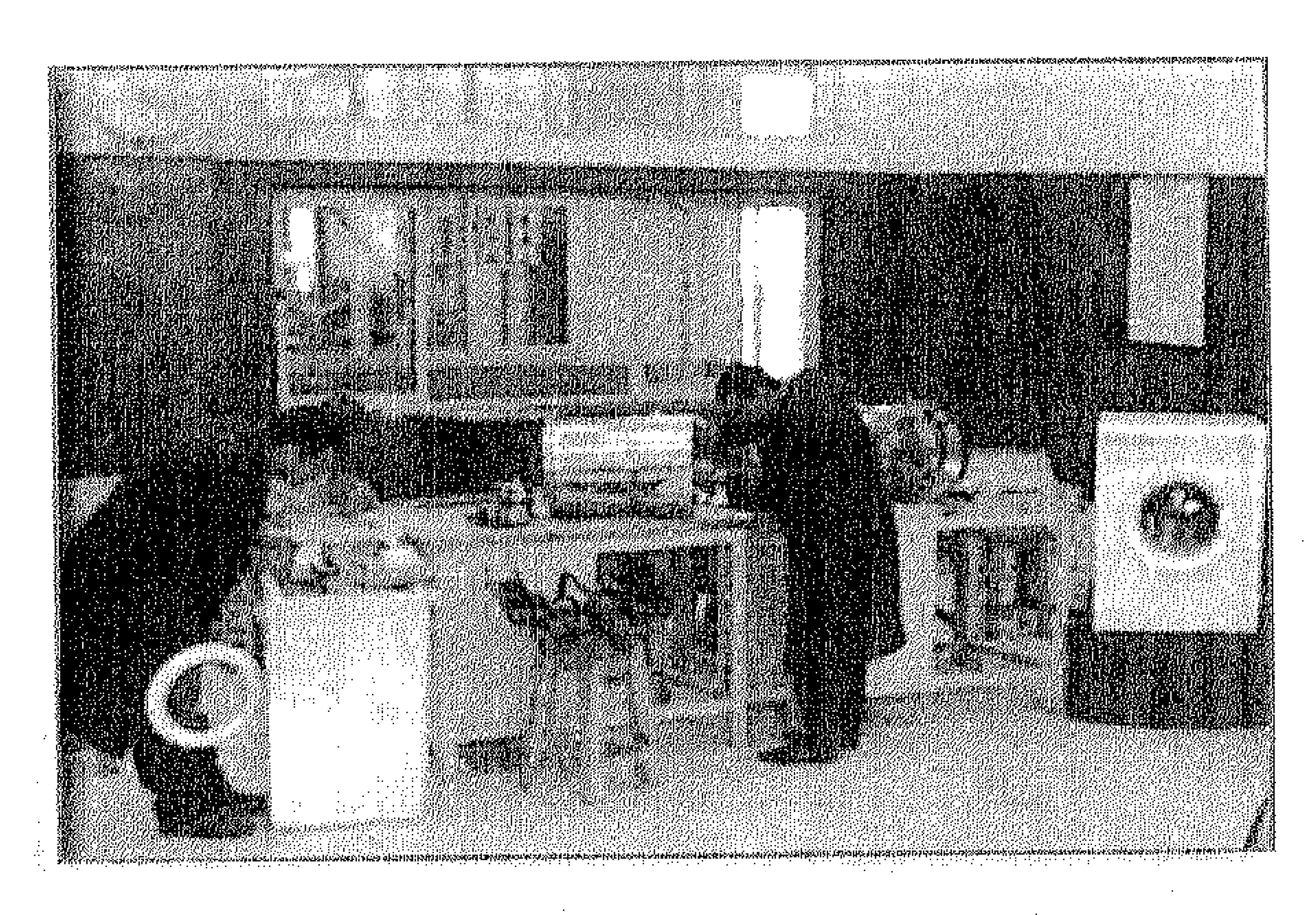
"التفاقم الملحوظ لمشكلة البطالة بين خريجى النظام التعليمى، حتى أصبحت هذه المشكلة عنصرا من عناصر تهديد كيان المجتمع"

والتدريب التحويلى بين خريجى النظام التعليمى فى صورته العامة، يؤدى إلى تمكين هؤلاء الخريجين من التكيف مع سوق العمل، من خلال تزويدهم بقدرات ومهارات جديدة لم تكن فى إعداد قدراتهم السابق، واكسابهم معلومات حديثة لم يكونوا ليعرفوها لولا مرورهم فى هذا النسق التدريبى.. فهو بذلك عملية تعلم تخططها الدولة لخريجى النظام التعليمى الفائضين عن حاجة سوق العمل، بهدف احداث تغييرات محددة فى قدارتهم - فنية وذهنية وسلوكية - ومن ثم تمكينهم من العمل حسب الفرص المتاحة..

ولا شك أن هذا المفهوم يوضح، أن محل التركيز فى أسلوب التدريب التحويلى بين خريجى النظام التعليمى هو: استثارة الطاقات المتاحة لهؤلاء الشباب القادرين على الانتاج والعطاء، وحفزهم على الانطلاق وحمايتها من الضياع..

● إن الصلة بين التعليم والتدريب التحويلى بين خريجى النظام التعليمى هى صلة قوية بناءة تربط بن العلم والعمل، ذلك أن التعليم يهدف أساسا إلى تزويد الفرد بحصيلة من العلم والمعرفة فى إطار معين.. بينما يهدف التدريب التحويلى إلى زيادة كفاءة الخريج وقدرته المهارية على أداء مهام بذاتها سوف يتولاها.. وعلى ذلك فإن التدريب التحويلى بهذا المعنى لا يكون بديلا عن التعليم الرسمى، وإنما مكمل ومدعم، فلا يجب أن يكون هناك نوع من التضارب أى التباعد بينهما، بل التنسيق بينهما هو المطلوب لتحقيق التكامل والفاعلية..

● إن التدريب التحويلى بين خريجى النظام التعليمى يربط



بين الدراسة والحياة العملية بطريقة منظمة وفعالة، واختيار الخريج لأكثر الأعمال والوظائف ملائمة له - وهو السبيل الذى يصل بهيكل العمالة والقطاعى إلى التوازن المنشود، ويلحق بالتطور العلمى والتكنولوجى لمعظم الأعمال والوظائف فى مختلف الأنشطة الاقتصادية **وقد انتجهت الدولة بقيادة الرئيس/محمد حسنى مبارك سياسة تخطيط وتنفيذ** برنامج قومى لتأهيل شباب الخريجين تبعا للاحتياجات الفعلية لسوق العمل وذلك من خلال المشروع القومى لتأهيل الشباب الصادر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٠ لسنة ٢٠٠١..

«كذلك فاننى أطلب الاسراع بتنفيذ برنامج قومى يعنى بتأهيل الشباب الذى أتم دراسته لاحتياجات سوق العمل الحقيقية، من خلال مراكز التدريب التى أنشأتها الوزارات المختلفة فى كل محافظات الجمهورية ومن خلال القطاع الخاص..

وسوف تشارك الدولة بالجزء الأكبر من تكاليف هذا التدريب، على أن تشارك مؤسسات قطاع الأعمال العام والخاص بالجزء الذى يتناسب مع قدراتها..

وتشرف على تنفيذ ذلك المشروع وزارة الإنتاج الحربى ويشترك بالمشروع ١٧ وزارة وهيئة قومية بخطة مجمعة ويتم التدريب على ٣٦٥ مهنة وحرفة يحتاجها سوق العمل الداخلى والخارجى فى أكثر من ٧٥٥ مركز تدريب تم صقل جميع عناصر العملية التدريبية بها طبقا لأحدث النظم العالمية فى التدريب.. ومدة التدريب فى كل مركز من هذه المراكز المختلفة بجميع محافظات الجمهورية من (٣-٦) شهور يمنح المتدرب فى نهايتها شهادة معتمدة تفيد اكتسابه المهارات التى تؤهله لاقتحام سوق العمل الداخلى والخارجى، كما يمنح المتدرب خلال فترة التدريب مكافأة شهرية ١٠٠ جنيها لحملة المؤهلات المتوسطة وفوق المتوسطة، ١٥٠ جنيها لحملة المؤهلات العليا..

ويتيح أيضا هذا التدريب للمتدرب الحصول على قرض من الصندوق الاجتماعى لبدأ مشروع من المشروعات الصغيرة..

وقد اتسمت الخطة التدريبية لعام (٢٠٠٥/٢٠٠٦) بالتطور الذى جعلها تتميز بالعديد من الملامح الجديدة منها:

- التركيز على مستوى وجودة التدريب وإعطاء الفرصة للمتدربين المتميزين للحصول على مستوى أعلى من التدريب المتقدم (٢٥٪ من إجمالى عدد المتدربين)..
- أسلوب تدريبى متطور يناظر الأساليب المتبعة فى مراكز التدريب الأوروبية..
- شهادات معتمدة على المستوى العالمى تمنحها مراكز التدريب فى عدد من المهن التخصصية والتكنولوجية المتقدمة..
- انضمام مراكز تدريب ذات مستوى أكاديمى وتكنولوجى متقدم للمشروع..
- استحداث مهن سوتخصصات جديدة يحتاجها سوق العمل المحلى والخارجى..
- إعداد مشروعات صغيرة جاهزة بدراسات الجدوى يمكن للشباب أن يمتلكها بعد إتمام التدريب، من خلال قروض ميسرة يحصلون عليها من الصندوق الاجتماعى للتنمية..
- الإسهام بدور كبير فى إعداد وتدريب الراغبين من الشباب للعمل كمعلمين فى الخطة القومية لمحو الأمية وتعليم الكبار..

"

إعداد مشروعات صغيرة جاهزة بدراسات الجدوى يمكن للشباب أن يمتلكها بعد إتمام التدريب، من خلال قروض ميسرة يحصلون عليها من الصندوق الاجتماعى للتنمية

"

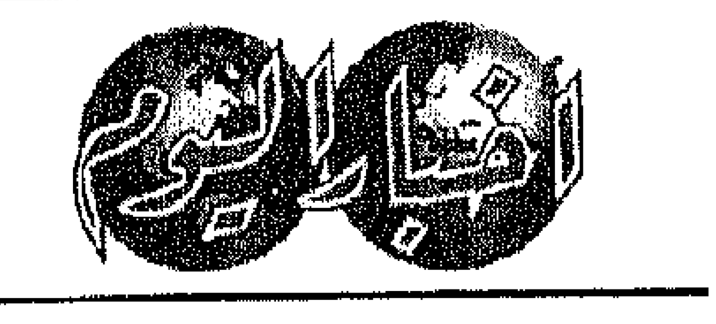
"

قد تم نشر ملاحق مراكز التدريب التحويلى فى جريدة الجمهورية بعددها الصادر فى يناير ٢٠٠٥.

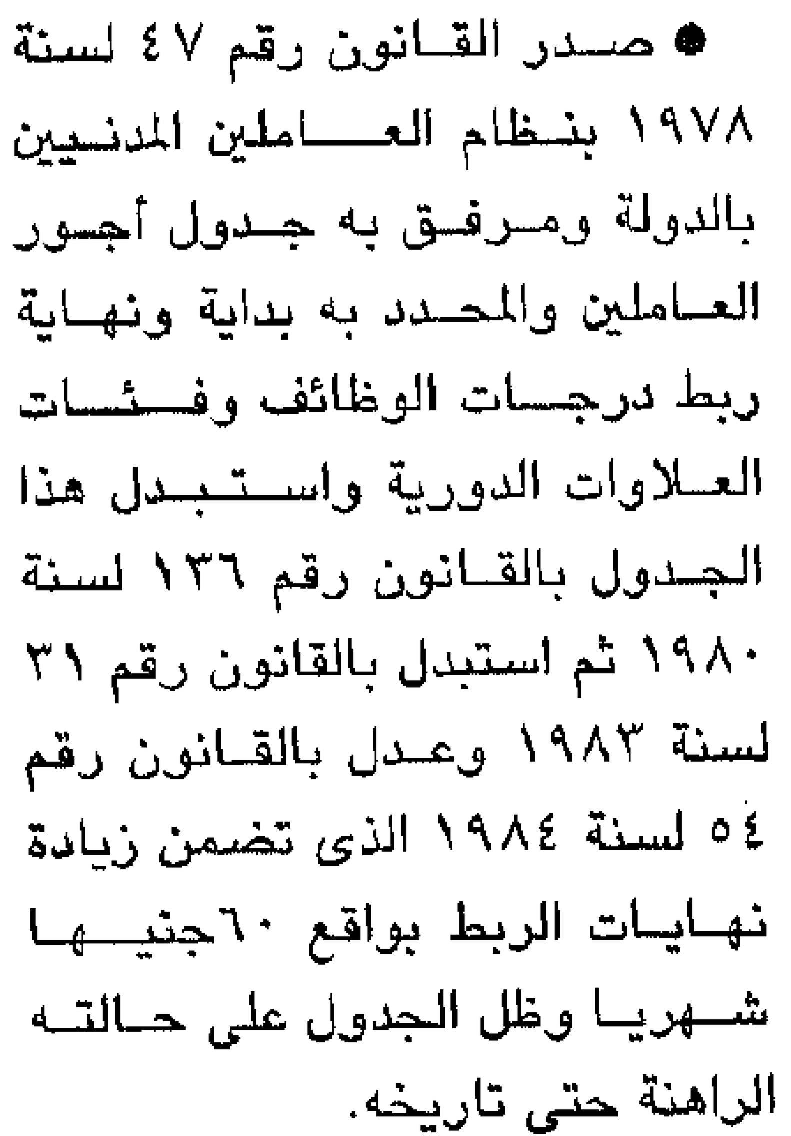
"

د. صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة:

٢٤٠٪ نسبة العلاوات الخاصة المنظمة للمرتبات الأساسية حتى يوليو



أعلن الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أن نسبة العلاوات الخاصة المنضمة للمرتبات الأساسية للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة بلغت ٢٤٠٪ حتى أول يوليو الماضى. وتقرر ضم ١٨٠٪ من العلاوات الخاصة إلى أجور العاملين فى التواريخ المحددة للضم وبقيت نسبة ٦٠٪ من هذه العلاوة لم يحل بعد موعد ضمها. وقال الدكتور صفوت النحاس فى حديث خاص لـ«أخبار اليوم» تنشره اليوم على صفحات الموظفين الجديدة إنه تم وضع ثلاثة مقترحات لإصلاح جدول الأجور فى الهيكل الجديد. وأكد رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أن الحوافز سوف ترتبط بالانتاجية ومعدلات الأداء للموظف وأوضح أن تعيين العمالة المؤقتة والبالغ عددهم، ٦٠٠ ألف شخص من أولويات برنامج الإصلاح الإدارى وتضمن القانون الجديد للعاملين بالدولة قواعد تطبيق مبدأ الثواب والعقاب للموظف الحكومى. وشمل حديث الدكتور صفوت النحاس ملامح الهيكل الجديد للأجور وقواعد منح الحوافز وتثبت العمالة المؤقتة والرسوب الوظيفى واقتراحات الجهاز. وفيما يلى حديث الدكتور صفوت النحاس:



● ماذا عن مشروع الهيكل الجديد للأجور وزيادة المرتبات وتخفيض الفرق بين أعلى الأجور وادناها؟ وما الفئات المستفيدة؟ وعددهم أن أمكن، إذا كانت هناك قوائم أو جداول للأجور يا حبذا لو أخذناها وتحدثنا عن ملامح الهيكل الجديد للأجور؟

● صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ومرفق به جدول أجور العاملين والمحدد به بداية ونهاية ربط درجات الوظائف وفئات العلاوات الدورية واستبدل هذا الجدول بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٠ ثم استبدل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٨٣ وعدل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٨٤ الذى تضمن زيادة نهايات الربط بواقع ٦٠جنيها شهريا وظل الجدول على حالته الراهنة حتى تاريخه.

وخلال هذه الفترة الزمنية انتهجت الدولة سياسات لتحسين أجور العاملين أهمها منح علاوات خاصة بنسب تتفاوت بين ١٠، ٢٠٪ بدأت من عام ١٩٧٨ حتى عام ٢٠٠٥ وبلغت هذه الزيادة حتى ٢٠٠٥/٧/١(٢٤٠٪) من الأجور الأساسية للعاملين وقد تقرر ضم نسبة ١٨٠٪ من العلاوات الخاصة إلى أجور العاملين فى التواريخ المحددة للضم، وبقيت نسبة ٦٠٪ من هذه العلاوات لم يحل بعد موعد ضمها وفقا للقوانين المقررة لها، كما تقرر أن يصرف لجميع العاملين بالدولة حوافز بنسبة ٢٥٪ كحد أدنى بصفة ثابتة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨، كما تم تحويل منحة عيد العمال إلى زيادة ثابتة لمرتبات العاملين قدرها ١٠جنيهات شهريا (١٢٠جنيها سنويا).


د. صفوت النحاس

كان نتيجة لكل ما تقدم أن أصبح جدول المرتبات المرفق للقانون رقم ٤٧لسنة ١٩٧٨ لا يعبر تعبيراً حقيقياً عما يتقاضاه العاملون بالدولة من شاغلى الدرجة الممتازة حتى الدرجة السادسة وكان لزاما وضع تصور لتطوير جدول الأجور الملحق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ليتفق مع ما يتقضاه العاملون فعلا من أجور ووضع مقترحات لإصلاح جدول الأجور ومن البدائل المقترحة لمشروع الهيكل الجديد للأجور نستعرض منها:

● جدول أجور يتضمن تعديل البدايات والنهايات للجدول الحالى بحيث يضم إلى بداية ،نهاية الربط الآتى:

١ ـ ١٨٠٪ نسبة العلاوات الخاصة التى ضمت للمرتبات الأساسية حتى ٢٠٠٥/٧/١

٢ـ قيمة العلاوات الاجتماعية المقررة بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٨١ وقدرها ٦ جنيهات كذلك العلاوة الاجتماعية الاضافية المقررة بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ وقدرها ٤ جنيهات..

٣ـ زيادة قيمة العلاوة الدورية الحالية بقيمة ١٠ جنيهات لكل درجة من الدرجات باستخدام اعتمادات قيمة العشرة جنيهات المقابلة لمنحة عيد العمال أو جدول أجور يتضمن تعديل البدايات والنهايات للجدول الحالى بحيث يضم إلى بداية الربط ونهايته الحالية الآتى:

١ـ ٢٤٠٪ نسبة العلاوات الخاصة المستحقة للعاملين حتى ٢٠٠٥/٧/١ بالكامل.

٢ـ قيمة العلاوات الاجتماعية المقررة بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٨١ وقدرها ٦ جنيهات وكذلك العلاواة الاجتماعية الاضافية المقررة بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢وقدرها .٤ جنيهات.

٣ـ زيادة قيمة العلاوة الدولية الحالية بقيمة ١٠ جنيهات لكل درجة من الدرجات باستخدام اعتمادات قيمة العشرة جنيهات المقابلة لمنحة عيد العمال.

ـ ويستفيد من مشروع الهيكل المقترح لجدول المرتبات جميع

تعيين العمالة المؤقتة من أولويات برنامج الإصلاح الإدارى

العاملين بالدولة والذين يبلغ عددهم تقريبا (٦) ملايين عامل.

ـ هذا بالاضافة إلى أن هناك مقترحات لإثابة وتحفيز طوائف العاملين كالأطباء والمدرسين والمهندسين ومدخلى البيانات

ملامح الهيكل

وهناك تصور آخر بإعداد كادرات خاصة لبعض الفئات مثل المدرسين والأطباء وغيرها من الفئات وجار دراسة كل هذه المقترحات لامكان التوصل إلى صيغة يمكن تنفيذها تحقق العدالة وطموح العاملين.

هذا ومن ملامح الهيكل الجديد للأجور مايلى:

ـ إن يعبر تعبيرا حقيقيا عما يتقاضاه العاملون بالدولة من شاغلى الدرجة الممتازة حتى الدرجة السادسة..

ـ تحسين أحوال العاملين مراعاة للبعد الاجتماعى بالنسبة لمحدودى الدخل منهم بحيث يشعر العامل أن تطوير جدول يتقاضاه بالزيادة ليستشعر الموظفون أن هذا التعديل يعود عليهم بالفائدة المادية.

ـ شمول التطوير بالتأكيد على اثابة بعض طوائف العاملين الشاغلين لوظائف تخصصية بذاتها وتوافرت فيهم مميزات علمية وتقنية تجعلهم فى موقف متميز مما يسمح بتقدير حالتهم على قدر الكفاءة التى يتمتعون بها تعويضا لهم عن جهدهم لتحصيل المعلومات اللازمة لاستمرار كفاءتهم لمواكبة التقدم العلمى بما يخدم المصلحة العليا للدولة.

ـ زيادة العلاوات الدورية السنوية

قواعد منح الحوافز

● **ما القواعد المنظمة لمنح الحافز؟**

●● يهدف نظام الحوافز إلى رفع الكفاية الانتاجية والإدارية للعاملين بالوحدة بما يكفل زيادة الانجازات الفعلية عن المستهدف تحقيقه مع المحافظة على مستوى الجودة والأداء وبما يحقق ترشيد استخدام وسائل الانتاج.

ويتركز نظام الحوافز الفعال على عدة قواعد اهمها:

ـ يقصد بالحوافز ذلك التعويض المالى الذى يتقرر للعامل كمقابل لزيادة انتاجه أو انجازه عن معدلات الأداء المقررة التى يتقاضى مرتبه الأساسى مقابل تحقيقها.

ـ زيادة الانتاج وترشيده فى الوحدات الاقتصادية أو التوسع فى أداء الخدمات فى الوحدات الخدمية أو زيادة الايرادات فى الوحدات الايرادية وذلك عن المستهدف تحقيقه مع الحفاظ على مستوى جودة الانتاج أو الانجاز.

ـ يرتبط الحافز بمعدلات الأداء لشاغل الوظيفة حسب مجموعتها النوعية والدرجة المالية المقررة لها بجدول وظائف الوحدة وهو نظام مستقل بذاته يعتمد على قواعد كمية فى قياس الأداء وله وسائله فى التنفيذ وذلك بخلاف نظام تقارير الكفاية السنوية التى توضع عن العامل.

ـ لا يجوز صرف الحوافز بفئات موحدة لجميع العاملين كلما سمحت طبيعة العمل بذلك. إذ يجب أن تتفاوت نسب منح الحافز بتفاوت انتاج أو انجاز العامل الذى يتجاوز معدلات الأداء المقررة.

ـ يرتبط نظام الحوافز بالتوزيع السليم لشاغلى الوظائف حسب مجموعاتها النوعية ودرجاتها المالية بالاعداد المناسبة طبقا للقرارات الوظيفية.

ـ تتقرر الحوافز على أساس فردى أو وفقا للانجاز المحقق من كل عامل على حدة ويجوز تقريرها على أساس جماعى طبقا للانجاز الكلى للنشاط إذا اقتضت طبيعة العمل بالوحدة وذلك فى مثل الوحدات التى تتكامل وتتداخل فيها الأنشطة بما يصعب معه قياس الأداء المحقق من كل فرد على حدة.

ـ يتم صرف الحوافز بصفة دورية «شهرية/ربع سنوية/..... الخ» على حسب ظروف كل وحدة.

تثبيت العمالة المؤقتة

● **هناك ٦٠٠ ألف عقد مؤقت وهى مشكلة حقيقية بالفعل فكيف ستتغلبون عليها؟**

●● توظيف العمالة المؤقتة طبقا للنظام الصادر به قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٥ لسنة ٩٩٧ أعمالا لما يقضى به حكم المادة ١٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر بنظام العاملين المدنيين بالدولة يقوم على سد حاجة الجهة الإدارية لانجاز بعض الأعمال المؤقتة العارضة أو الموسمية فى خلال السنة المالية، ومن المقرر أن يستمر بقاء التعاقد طالما استمر بقاء الأسباب التى أدت إلى توظيف هذه العمالة.

وفضلا عن ذلك يجوز للسلطة المختصة بالتعيين فى الجهة التى يعمل بها العامل بعقد ومكافأة شاملة تعيينه على وظيفة دائمة بدرجة مالية بدون اعلان وامتحان طبقا للفقرة الثانية من المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ إذا توافرت لديه شروط شغل الوظيفة المعتمدة ببطاقة الوصف ومضى على تعيينه بهذه الصفة ثلاث سنوات متصلة على الأقل.

كما يجوز للمتعاقد التقدم لشغل الوظائف الدائمة الشاغرة التى يتم الاعلان عنها طبقا للمادة ١٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه أيا كانت المدة التى مضت على بداية العقد.

وتحرص الدولة على أن يكون تعيين وتثبيت العمالة المؤقتة من أولويات برنامج الإصلاح الإدارى ولم يرفض لأى جهة إدارية طلبا فى هذا الشأن متى كان يستند إلى الحاجة الفعلية للعمل ويهدف إلى

رئيس جهاز التنظيم والإدارة

يبحث فى بكين تحديث تشريعات العمل والعاملين

وصل إلى بكين د.صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى زيارة تمتد حتى ٢٣سبتمبر الجارى تلبية لدعوة من وزير شئون العاملين الصينى تشانغ بولين.

تتركز محادثات الوفدين المصرى والصينى حول التشريعات الحكومية المتعلقة بالعمل والعاملين وسبل تحديثها بهدف تشاطر الخبرة فى هذا المجال فى ضوء مسيرة تحديث الجهاز الإدارى الحكومى الجارية فى كل من البلدين خاصة وأن للصين تجربة رائدة ومتميزة فى هذا الصدد.

كما يشمل برنامج الزيارة جولات شانغهاى ومدينة شى أن عاصمة مقاطعة شانشى للاطلاع من المسئولين هناك على تجارب الحكومات المحلية.

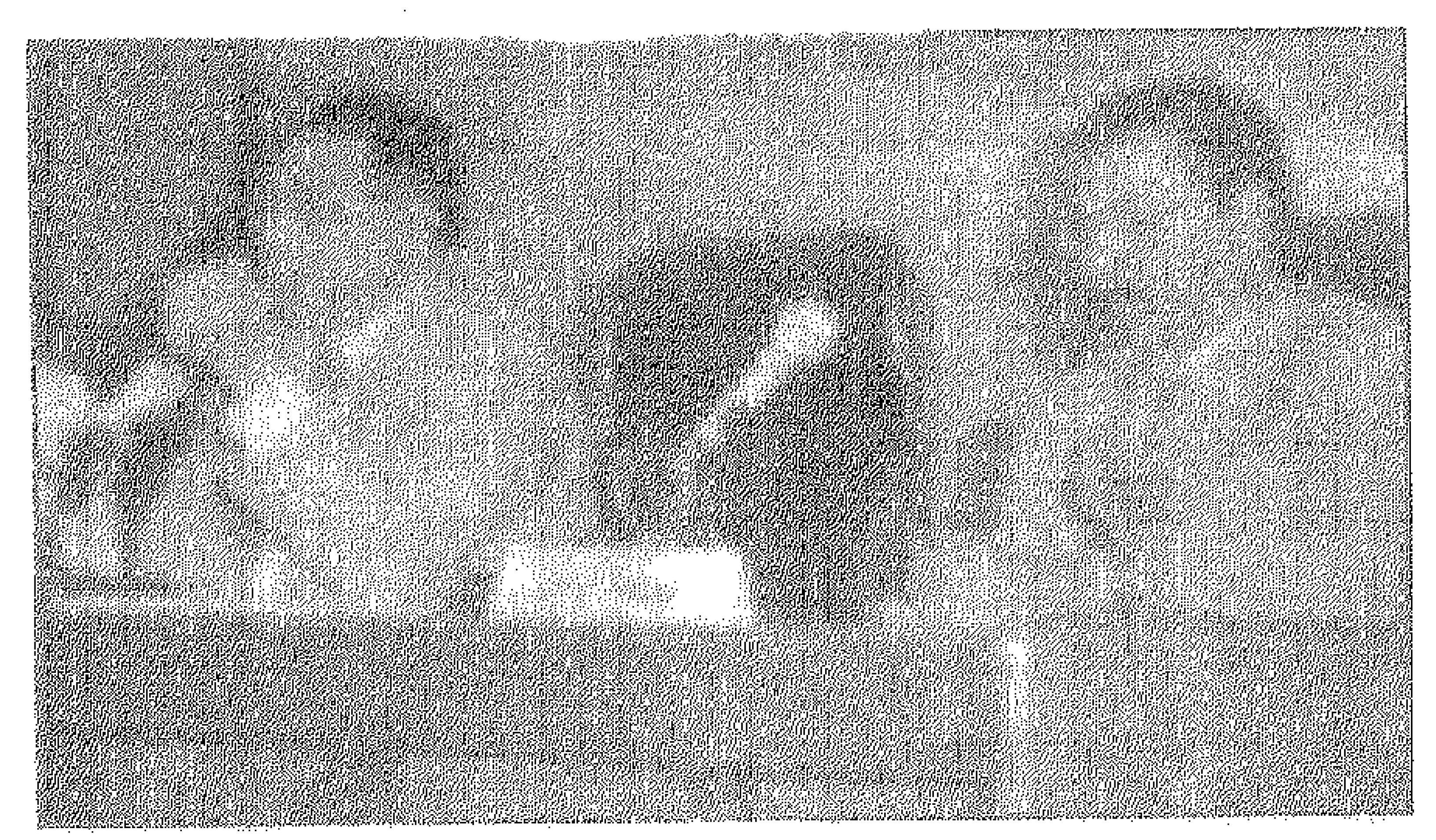
وهذه هى المرة الأولى التى يقوم فيها النحاس بزيارة للصين وإن كان نائب وزير شئون العاملين الصينى قد زار مصر فى وقت سابق من العام الحالى حيث تم خلالها وضع أسس مسيرة تعاون البلدين فى هذا المجال ومن المنتظر أن يقوم وزير شئون العاملين الصينى بزيارة القاهرة قبل نهاية [illegible] الحالى أو أوائل العام المقبل.

فى مؤتمر تطوير منظومة التدريب بالحكومة

رفع المرتبات بنسبة ١٠٠٪ لأصحاب الأجور المنخفضة خلال ٦ سنوات

دراسة أعطاء صاحب المعاش المبكر امتيازات سن الستين

الأخبار
كتب: أشرف إكرام



د . صفوت النحاس يلقى كلمته فى مؤتمر التطوير الادارى

أعلن الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أن الحكومة بدأت فى تنفيذ برنامج الرئيس مبارك وذلك من خلال رفع المرتبات إلى الضعف فى أقل من ٦ سنوات لاصحاب الأجور المنخفضة ١٠٠٪ والاجور الاعلى بنسبة ٧٥٪ كما سيتم رفع العلاوات وبدلات السفر والتى لاتعبر عن الواقع الحالى.

وقال: أن هذا مايتم دراسته حاليا مع وزارة المالية ووزارة التأمينات والشئون الاجتماعية مشيرا إلى انه تم وضع عدد من الاقتراحات والتصورات يجرى بحثها حاليا.

وأكد الدكتور صفوت النحاس أن نظام المعاش المبكر حاليا عند سن ٥٥ سنة غير محفز لذلك فيتم حاليا عمل دراسة مع وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية لتعديل الشروط لتصبح تماما نفس امتيازات المعاش حتى سن ٦٠ سنة.

جاء هذا فى كلمة رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أمام المؤتمر السنوى لمسئولى تنمية الموارد البشرية بعنوان «تطوير منظومة التدريب بالقطاع الحكومى» والذى ينظمه الجهاز وشارك فيه مسئولو التنمية الإدارية والتدريب بالوزارات والهيئات العامة والإدارة المحلية ومديرو مديريات التنظيم والإدارة واساتذة الجامعات والقيادات ذوى الخبرة فى مجال تدريب وتنمية الموارد البشرية.

أشار الدكتور صفوت النحاس إلى أنه تم تشكيل لجنة من خبراء الجهاز بالتعاون مع القائمين على التدريب على مستوى القطاع الخاص وبالحكومة

وأشار الدكتور صفوت النحاس إلى أنه تم تشكيل لجنة من خبراء الجهاز بالتعاون مع القائمين على التدريب على مستوى القطاع الخاص وبالحكومة وتم الوصول إلى شكل محدد للتدريب وتطويره، حيث ينفذ بشكل وضوابط صارمة ولايحصل الموظف على شهادة إلا بعد اجتياز الدورة فعليا.

وأعلن رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أنه يتم حاليا بناء قواعد بيانات تعتمد على الرقم القومى .. وذلك بربطه بجميع قواعد بيانات المواطنين الشخصية الخاصة بتعاملاتهم مع أجهزة الدولة.. مؤكدا أن الموظف الحكومى لايمارس سلطة ولكنه يقدم خدمة.

وأعلن الدكتور صفوت النحاس أنه يجرى حاليا دراسة انشاء شركات لكل محافظة لتقديم الخدمة الخاصة بالنظافة والصيانة.. تقدم خدماتها للدولة .. وسيتم تملكها للحكومة تقدم خدمات النظافة والحرفية للواحدات الحكومية الموجودة بالمحافظة وتتقاضى اجرا.. وذلك خلال الخمس سنوات الأولى.

فى النهاية

أسلوب جديد لمشاركة الشباب فى الانتخابات



بقلم:
طوسون نبيل دعبس

أرصد بحكم معايشتى للأمور، أن عصرا ذهبيا ينتظر شباب مصر لاستنهاض طاقاته وقدراته لصياغة المستقبل من خلال الدفع بالشباب لمواقع المسئولية المختلفة، وهو ما يتطلب تحركا وتفاعلا من الشباب لتعبير عن ذاتهم والبرهنة بشكل عملى على قدراتهم التى تؤهلهم لمواقع أكثر تأثيرا فى المجتمع.

وإذا كانت الدولة بمختلف أجهزتها تمد يد المصالحة والتقدير للشباب وتدفع بهم تدريجيا إلى صدارة مواقع المسئولية فى مختلف المجالات.. فليس أقل من أن يمد الشباب أيديهم للإمساك بالفرصة والإسهام فى بناء مجتمع الغد ومصر المستقبل.

وأول خطوة هى المشاركة فى الحياة السياسية والإدلاء بأصواتهم فى الانتخابات سواء كانت انتخابات الرئاسة أو انتخابات البرلمان.. وغيرها، وإن كنت أتوقف أمام انتخابات اختيار رئيس الجمهورية باهتمام خاص لأنها تجرى ولأول مرة فى تاريخنا المعاصر بنظام الاختيار بين أكثر من مرشح.. وهو ما يعنى أن صوتى وصوتك.. وكل صوت له أهميته وله تأثيره فى الاختيار وسيذهب لمن يستحقه.. لمن أدار دفة الأمور باقتدار وفتح أبواب الديمقراطية على مصراعيها لنقول أنا وأنت وكل الناس ما نريد بكل الحرية والأمان.. من شهد له العالم بالحكمة والرؤية الثاقبة.

والفرصة مهيأة للشباب للمشاركة فى الانتخابات بأسلوب جديد ومتميز يجسد قدراتهم ويتمثل فى تشكيل مجموعة قيادية محدودة من بينهم فى كل شارع.. أو منطقة تتولى تنظيم توجه كل شباب الشارع أو المنطقة للإدلاء بأصواتهم فى الانتخابات واختيار مرشحهم.. بل ومساعدة كبار السن فى أداء هذا الحق وهذا الواجب الوطنى حتى تجرى الانتخابات فى أسلوب هادىء ومنظم بما يحقق تكامل المظهر الحضارى للانتخابات وليبرهن شباب مصر ـ مجددا ـ على وعيهم وتقديرهم للمسئولية وبأنهم جديرون بتولى المناصب القادية فى مختلف المجالات.

نظـرات فى الإدارة الحديثــة

« وقل إعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون »

الأستاذ الدكتور
عبدالفتاح إبراهيم السيد بدور
وكيل وزارة سابق بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وأستاذ تشريعات التنمية والعلاقات الدولية بجامعة القاهرة وعضو مجلس إدارة الجمعية العربية للإدارة العامة والمحامى بالنقض ومجلس الدولة والمحاكم العليا الأخرى ومستشار جمعية الحوار العربى الأوروبى العلمية فى لاهاى بهولندا

فى محاولة لعرض تنظيم السلطات فى الدولة وهيئات القضاء الإدارى رؤى البدء بالتمهيد لذلك بعرض السلطات فى الدولة، والمعروف أنها تشمل السلطات الثلاثة التشريعية والتنفيذية والقضائية. والسلطة التنفيذية هى الممثلة لجهاز الإدارة العامة ورئيس الجمهورية هو الرئيس الأعلى لها وهو بهذا المركز يكون على رأس طبقة الإدارة العليا فى الإدارة العامة(وهذا طبعا إلى جانب أنه الرئيس الأعلى للسلطتين الأخرتين وهما السلطة القضائية والسلطة التشريعية)، وهو يمارس اختصاصاته على الوجه المبين فى الدستور.

وطبقة الإدارة العليا هى المسئولة عن وضع السياسات الإدارية وتوفير التنظيم الإدارى اللازم لتنفيذها والرقابة على تنفيذ هذه السياسات. فيضع رئيس الجمهورية بالاشتراك مع مجلس الوزراء السياسة العامة للدولة والاشراف على تنفيذها، ولرئيس الجمهورية أن يعين نائبا له أو أكثر ويحدد اختصاصاتهم، كما يعين رئيس الجمهورية رئيس مجلس الوزراء ونوابه والوزراء ونوابهم ويعفيهم من مناصبهم. كما يعين رئيس الجمهورية الموظفين المدنيين والعسكريين والممثلين السياسيين ويعزلهم على الوجه المبين فى القانون، ويصدر رئيس الجمهورية اللوائح اللازمة لتنفيذ القوانين بما ليس فيه تعديل أو تعطيل لها أو اعفاء عن تنفيذها، وله أن يفوض غيره فى إصدارها ويجوز أن يعين القانون من يصدر القرارات اللازمة لتنفيذه. ويصدر رئيس الجمهورية لوائح الضبط والقرارات اللازمة لإنشاء وتنظيم المرافق والمصالح العامة.

ويجب على طبقة الإدارة العليا أن تضع نصب أعينها التطوير المستمر للحياة فى الوطن عن إيمان بأن التحدى الحقيقى الذى تواجهه الأوطان هو تحقيق التقدم الذى لا يحدث تلقائيا أو فقط باطلاق من الشعارات وإنما باطلاق من جميع الملكات والمواهب الخلاقة والإمكانيات المبدعة للعمل الخلاق الذى يؤدى دوره الحضارى على أساس من احترام كرامة الفرد التى هى انعكاس طبيعى لكرامة الوطن لأن الفرد هو حجر الأساس فى بناء الوطن وتكون مكانة الوطن وقوته وهيبته باحترام قيمة الفرد وعمله وكرامته. وإن سيادة القانون هى الأساس الوحيد لمشروعية السلطة والضمان المطلوب لحرية الأفراد.

ويجب على طبقة الإدارة العليا أن تضع نصب أعينها التطوير المستمر للحياة فى الوطن

ومن المعروف أن الحكومة هى الهيئة التنفيذية والإدارية العليا للدولة وهى تتكون من رئيس مجلس الوزراء ونوابه والوزراء ونوابهم، ويشرف رئيس مجلس الوزراء على أعمال الحكومة. ويمارس مجلس الوزراء اختصاصات منها الاشتراك مع رئيس الجمهورية فى وضع السياسة العامة للدولة بما فيها السياسات الإدارية والاشراف على تنفيذها وفقا للقوانين والقرارات المتنوعة، وتوجيه وتنسيق ومتابعة أعمال الوزارات والجهات التابعة لها والهيئات والمؤسسات العامة، كما يصدر

القرارات الإدارية والتنفيذية وفقا للقوانين والقرارات ومراقبة تنفيذها، وإعداد مشروعات القوانين والقرارات، وإعداد مشروعى الموازنة العامة والخطة العامة للدولة، وملاحظة تنفيذ القوانين وحماية حقوق المواطنين ومصالح الوطن، وغير ذلك.

وكل وزير يعتبر الرئيس الأعلى لوزارته وعليه رسم سياسة هذه الوزارة فى حدود السياسة العامة للدولة ويقوم بتنفيذها.

وقد قرر الدستور إنشاء مجالس متخصصة على المستوى القومى تعاون فى رسم السياسة العامة للدولة فى جميع مجالس النشاط القومى، وهذه المجالس تتبع رئيس الجمهورية الذى يحدد تشكيل كل منها واختصاصاته.

ويشتمل تنظيم الإدارة العامة على وحدات الإدارة المحلية من محافظات ومدن وقرى التى تقسم إليها الجمهورية، ويلاحظ أنه وإن كانت المحافظات تدخل فى التقسيم الإدارى للحكومة وتدخل فى نطاق الشخصية الاعتبارية لها - إلا أن لكل من مجالس المدن والقرى شخصية اعتبارية مستقلة بناء على تعميم نظام **اللامركزية المحلية**.

أما جهاز الإدارة المركزية فيتكون من الوزارات المختلفة، والوحدات الإدارية الفنية المساعدة والاستشارية التى تشمل هيئات الرقابة والتفتيش فى الدولة، وفق ما سيبين فيما يلى:

فالوزارات هى المثل الأول للإدارات التنفيذية الرئيسية THE LINE AGENCIES وهى المختصة بتحقيق الأغراض الأصيلة للدولة. ولئن كانت **المؤسسات العامة** تشترك مع الوزارات فى هذا الوصف إلا أن

أما الهيئات الفنية المساعدة والاستشارية فتشمل الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والجهاز المركزى للمحاسبات والنيابة الإدارية ومجلس الدولة

الاختلاف بينهما كبير وبخاصة من الناحية القانونية، ذلك لأن الوزارات تندرج تحت جهاز الإدارة المركزية للدولة ومن ثم فهى ليست لها شخصية قانونية معنوية مستقلة بل إنها تندمج فى الشخصية القانونية المعنوية للدولة ذاتها شأنها فى ذلك شأن باقى هيئات الجهاز المركزى للحكومة، أما المؤسسات العامة وكذلك **شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام** فلكل منها استقلالها وشخصيتها الاعتبارية المتميزة عن شخصية الدولة ولهذا فهى لا تدخل تحت جهاز الإدارة المركزية للدولة بل هى تكون نوعا من اللامركزية الإدارية على أساس وظيفتى أى **لا مركزية وظيفية** القامة على أساس تقسيم الأعمال - وهذا هو وجه اختلافها عن **الإدارات المحلية** التى أساس اللامركزية فيها التقسيم الجغرافى أو الاقليمى أو المحلى ومن ثم تسمى باللامركزية المحلية

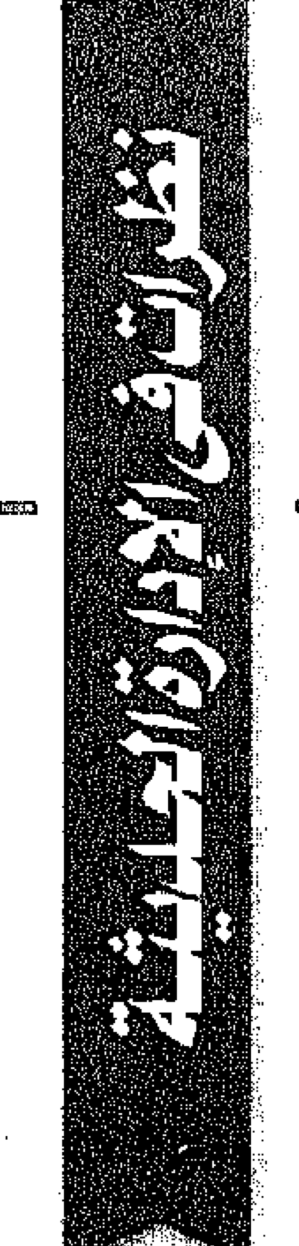
وتنقسم الإدارت التنفيذية إلى مصالح وإلى قطاعات يرأس كل منها رئيس مصلحة أو وكيل وزارة أول إلى إدارات مركزية يرأس كلا منها وكيل وزارة وإلى إدارات عامة يرأس كل منها مدير عام ثم إلى وحدات أصغر مثل الإدارات والأقسام ونحو ذلك.

أما الهيئات الفنية المساعدة والاستشارية فتشمل الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والجهاز المركزى للمحاسبات والنيابة الإدارية ومجلس الدولة وتسمى هذه الهيئات بالهيئات المستلة لاستقلالها عن الوزارات ولكنها ليست لكل منها ضخسية قانونية مستقلة إذ هى تندمج فى الشخصية المعنويةج للدولة باعتبارها من الجهاز المركزى للدولة وتلحق به - وهذا فيما عدا الجهاز المركزى للمحاسبات الذى يلحق بمجلس الشعب ويتمتع بشخصية قانونية اعتبارية خاصة ويمثله لدى القضاء قلم قضايا خاص به بعكس با قى الهيئات الفنية المساعدة والاستشارية المذكورة التى يمثلها لدى هيئة قضايا الدولة شأنها شأن الوزارات باعتبارها أجزاء من الجهاز المركزى للدولة.

ويلاحظ أن هناك كذلك الوحدات المعاونة وتمثلها وزارة المالية بالنسبة إلى أعمال الحسابات والميزانية والمشتريات للجهات الحكومية المشتركة فى الميزانية العامة للدولة وتلك التى لها ميزانيات مستقلة وكذلك أجهزة التخطيط التى تمثلها وزارة التخطيط.

ويمكن فيما يلى ذكر نبذة عن هذه الهيئات الفنية المساعدة والاستشارية فبالنسبة إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الذى أنشئ بمقتضى القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ ليحل محل ديوان الموظفين الذى كان يعمل منذ ١٩٥٢/٧/١ بناء على قانون إنشاؤه رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٢ كإدارة أفراد مركزية فى مصر نتيجة لجهودا الإصلاح وسداد إدارى وقد أوضح

ويشتمل تنظيم الإدارة العامة على وحدات الإدارة المحلية من محافظات ومدن وقرى التى تقسم إليها الجمهورية، ويلاحظ أنه وإن كانت المحافظات تدخل فى التقسيم الإدارى للحكومة وتدخل فى نطاق الشخصية الاعتبارية لها - إلا أن لكل من مجالس المدن والقرى شخصية اعتبارية مستقلة بناء على تعميم نظام اللامركزية المحلية.



نص القانون على اختصاص الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة باقتراح القوانين واللوائح الخاصة بشئون العاملين فى الخدمة المدنية وابداء الرأى فيما يقترح من مشروعات فى هذا الشأن قبل اقرارها توحيداللمعاملة ومنعا للتضارب فى الأحكام.

القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ فى مادته الثالثة هدف إنشاء الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وهو تطوير مستوى الخدمة المدينة ورفع الكفاءة الإنتاجية وتحقيق العدالة فى معاملة العاملين والتأكد من مدى تحقيق الأجهزة التنفيذية لمسئولياتها فى ميدان الإنتاج والخدمات وذلك نظرا إلى أن الإصلاح الإدارى فى كافة أجهزة الحكومة وأجهزة القطاع العام وتنمية الكفاية الإنتاجية للقوى المنتجة ماديا وفكريا وربطها بعملية الإنتاج وضمان وصول الخدمة العامة على نحو سليم إلى جماهير الشعب بأقل تكلفة ووقت وجهد من الأهداف الرئيسية للدولة الأمر الذى استلزم تطوير مستوى الخدمة المدينة ورفع الكفاية الإنتاجية للأفراد أو العاملين باتباع أصول فنية لتحقيق تكافؤ فرص العمل ووضع الفرد المناسب فى المكان المناسب وفمنح الأجر على قدر العمل المؤدى وإعداد العاملين وتحفيزهم ورفع معنوياتهم، والعدالة فى معاملتهم وصيانة حقوقهم ومصالحهم وتأمين مستقبلهم ورفع مستواهم المادى والثقافى .وتنظيم أجهزة العمل الإدارى ومنع تداخل وازدواج اختصاصاتها وتبسيط الإجراءات وتحسين وسائل العمل بها والتفتيش عليها للتأكد من مدى تحقيق هذه الأجهزة لمسئولياتها فى ميدان الإنتاج والخدمات العامة وفقا لبرامج انجاز ومعدلات أداء محددة.

وكل هذا تطلبته التغيرات الجذرية السريعة فى أجهزة القطاع الحكومى وأجهزة القطاع العام وقطاع الأعمال والمال والأسس الجديدة التى جاء بها قانونى العاملين فى هذين القطاعين.

أوضح القانون الدور القيادى للجهاز المركزى فى تخطيط القوى العاملة وتطوير نظم الخدمة ووضع العامل فى العمل الذى يناسب كفاءته

وقد نص القانون على اختصاص الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة باقتراح القوانين واللوائح الخاصة بشئون العاملين فى الخدمة المدينة وابداء الرأى فيما يقترح من مشروعات فى هذا الشأن قبل اقرارها توحيداللمعاملة ومنعا للتضارب فى الأحكام.

وقد أوضح القانون الدور القيادى للجهاز المركزى فى تخطيط القوى العاملة وتطوير نظم الخدمة ووضع العامل فى العمل الذى يناسب كفاءته واستعداده مع العلم الذى تحصل عليه مع اختياره على أساس الصلاحية والكفاءة وتكافؤ الفرص التى نص عليها الدستور وتحقيق وحدة المعاملة بين العاملين وصيانة حقوقهم ورعايتهم صحيا واجتماعيا وتدريبهم لزيادة كفاءتهم التدريبية ومع تنسيق سياسة التوظيف مع سياسة التعليم فى الدولة.

ومن أهم ما عنى به القانون تولى هذا الجهاز المركزى مسئولية اتجاه الدوافع والحوافز للأفراد أو العاملين والعمل على تحديد المرتبات بما يناسب الواجبات والمسئوليات والطليات الى يزاولونها. لذلك نص القانون على أن يكون لهذا الجهاز المركزى اقتراح سياسة المرتبات والمكافآت والعلاوات والتعويضات والبدلات والحوافز ودراسة الأسس التى تقوم عليها والتنسيق بينها، مع وضع النظم الخاصة بتنفيذ نظام ترتيب الوظائف لايجاد علاقة موضوعية بين المرتب والوظيفة والدرجة ونظرا لأن رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد العاملين تتطلب تنظيما بناءا وتخطيطا بعيدا المدى لسياسة التدريب فقد نص القانون على إعداد سياسة وخطط تدريب العاملين وتقديم المعاونة الفنية فى تنفيذها لرفع مستوى الكفاءة الأمر الذى يؤدى إلى زيادة الإنتاج والارتفاع بمستوى الكفاءة القيادية والإدارية.

ولضمان وصول الخدمة العامة إلى المواطنين على نحو سليم فى أقل وقت وتكلفة ومجهود فقد تطلب الأمر إعادة تنظيم الأجهزة التنفيذية وتبسيط اجراءاتها فى أداء العمل وتطويره فقد نص القانون على أن يقوم هذا الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بإعداد سياسة الإصلاح الإدارى وخططه واقتراح الوسائل اللازمة لتنمية ونشر الوعى التنظيمى ومعاونة الأجهزة المختلفة فى عمليات التنظيم وتبسيط الاجراءات وتطوير العمل.

وحتى تتكامل مهمة هذا الجهاز فى مجال الإدارة والتنظيم فإن الأمر اقتضى أن تتوفر له اختصاصات رقابية تهدف أساسا إلى الكشف عن الاخطاء واقتراح أوجه العلاج، وبذلك اتجه اختصاص الجهاز إلى مقتضيات التفتيش والمتابعة بقصد زيادة الكفاءة الإدارية وضمان زيادة كفاءة الأداء كما صدر قانون العاملين المدنيين

رقم ٤٦لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين في الدولة، وصدر كذلك في نفس الوقت القانون رقم ٤٧لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين في القطاع العام.

والجهاز المركزي للمحاسبات يعتبر من ضمن الهيئات الفنية المساعدة والاستشارية والتابعة لمجلس الشعب لضمان استقلاله عن السلطة التنفيذية وعن الجهاز الإداري للدولة، وجاء تطويراً لديوان المحاسبة الذي كان قد أنشيء كهيئة مستقلة بموجب القانون رقم ٥٢لسنة ١٩٤٢ وطبق في شأنه القانون رقم ٢٣٠لسنة ١٩٦٠ بشأن ديوان المحاسبة.

ويختص بمراقبة إيرادات الدولة ومصروفاتها، ويشمل ذلك رقابته لحسابات الوزارات والمصالح المختلفة والهيئات ذات الميزانيات المستقلة أو الملحقة وحسابات المجالس الممثلة للوحدات الإدارية وكذلك كل هيئة أو جهة تخرج لها الحكومة جزءاً من مال الدولة إما بطريق الإعانة والدعم أو لغرض الاستثمار وكذلك حسابات الشركات المساهمة التي تضمن لها حداً أدنى من الربح أو تؤدي لها إعانات مباشرة، وأيضا يفحص مراجعة كل حساب يعهد إليه بمراجعته أو بفحصه من قبل السلطات العليا في الدولة.

فمهمته إذن هي الرقابة على إيرادات ومصروفات الدولة والمؤسسات والهيئات العامة والجهات التي تعينها الدولة أو تستثمر بها بعض الأموال.

ففيما يتعلق بالإيرادات يختص بمراقبة تحصيل الإيرادات وتوريدها للخزائن العامة وإضافتها إلى الحسابات الخاصة بها، وتحقيق ما إذا كانت أحكام القوانين المالية واللوائح المنفذة لها معمولاً بها وتوجيه النظر إلى ما قد يبدوله من أوجه النقص، وفحص اللوائح والأنظمة الإدارية النافذة للاستيثاق من تطبيقها وكفايتها لضبط أساس الضرائب والرسوم والعوائد المختلفة ولضمان تحصيلها طبقا للقوانين.

أما فيما يتعلق بالمصروفات فهو يختص بالتثبت عن أن المصروفات صرفت في الأغراض التي خصصت لها الاعتمادات وأن الصرف تم طبقا للقوانين واللوائح المعمول بها، والتحقق من صحة المستندات المقدمة تأييداً للصرف والاستيثاق من مطابقتها للأرقام المدرجة بالحسابات والتحقق من سلامة تطبيق اللوائح والأنظمة الموضوعة للمخازن العامة وفروعها ولفت النظر إلى ما قد يلاحظ من أوجه النقض فيها.

وبالإضافة إلى ذلك تخضع لرقابته عقود التوريد والأشغال العامة وعلى وجه العموم كل عقد يرتب حقوقا أو التزامات مالية للدولة ولغيرها من اشخاص الاعتبارية العامة أو عليها وتشمل هذه الرقابة التحقق من أن هذه العقود قد أبرمت من الاعتمادات المدرجة لها في الميزانية ووفقا للأحكام والقواعد المالية المدرجة.

ويختص بمراقبة إيرادات الدولة ومصروفاتها، ويشمل ذلك رقابته لحسابات الوزارات والمصالح المختلفة والهيئات ذات الميزانيات المستقلة

وله كذلك حق إبداء ملاحظاته على القرارات الصادرة بتعيين العاملين وترقيتهم ومنحهم العلاوات وما في حكمها والمعاشات وهذا فيما يتعلق بمطابقة هذه القرارات للميزانية وللقواعد المالية. وتحقيقا لفاعلية هذه الرقابة اعتبرت مخالفات مالية عدم الرد على مناقضاته وملاحظاته أو مكاتباته بصفة عامة أو التأخر في الرد عليها بغير عذر مقبول، والتأخر دون مبرر في إبلاغه بما تم في شأن المخالفة التي يبلغها، وكذلك عدم موافاته بغير عذر مقبول بالحسابات والمستندات المؤيدة لها في المواعيد المقررة وعليه أن يضع تقريرا سنويا عن الحساب الختامي للسنة المالية المنقضية يبسط فيه الملاحظات التي يراها ويقدم هذا التقرير إلى السلطات العليا في الدولة كما يبلغه إلى وزير الخزانة ويجوز له تقديم تقارير مماثلة كلما دعت الضرورة وخاصة بالنسبة إلى المسائل التي يرى أنها من الخطورة والأهمية بحيث يستدعي الحال سرعة النظر فيها.

والنيابة الإدارية تدخل أيضا ضمن مفهوم الهيئات المساعدة والاستشارية الفنية وفقا لمفهوم التنظيم الإداري وهي هيئة مستقلة أنشئت بمقتضى القانون رقم ٥٨٠ لسنة ١٩٥٤ الذي جمع فيها كل إدارات التحقيق التي كانت موجودة بالوزارات والجهات الرسمية المختلفة، كما تم تعديل قانون إنشائها المذكور وتنظيمها بتعديلات من أمثلتها القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ورقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ وهي تختص إلى جانب **الهيئة العامة**

وبالإضافة إلى ذلك تخضع لرقابته عقود التوريد والأشغال العامة وعلى وجه العموم كل عقد يرتب حقوقا أو التزامات مالية للدولة ولغيرها من الأشخاص الاعتبارية

وفيما يخص مجلس الدولة فهو إلى جانب صفته كجهة قضائية مستقلة فإنه يدخل ضمن الهيئات الفنية المساعدة والاستشارية طبقا للتقسيم العام فى التنظيم الإدارى للدولة.

للرقابة الإدارية بالرقابة مع عدم الإخلال بحق الجهات الإدارية فى الرقابة وإجراء التحريات اللازمة للكشف عن المخالفات المالية والإدارية وفحص **الشكاوى** التى تحال إليها من الرؤساء المختصين أو من أى جهة رسمية عن مخالفات أو الاهمال فى أداء واجبات الوظيفة. كما تختص بإجراء **التحقيق** فى المخالفات الإدارية والمالية التى يكشف عنها إجراء الرقابة وفيما يحال إليها من الجهات المختصة وفيما تتلقاه من شكاوى الأفراد والهيئات التى يثبت الفحص جديتها. ومباشرة **الدعوى التأديبية** أمام المحاكم التأديبية بالنسبة إلى العاملين .

وفيما يخص **مجلس الدولة** فهو إلى جانب صفته كجهة قضائية مستقلة فإنه يدخل ضمن الهيئات الفنية المساعدة والاستشارية طبقا للتقسيم العام فى التنظيم الإدارى للدولة.

وقد أنشىء مجلس الدولة فى مصر سنة ١٩٤٦ نتيجة المجهودات التى بذلت للإصلاح القضائى والإدارى فى الدولة وحفظ حقوق المواطنين وإقامة الدعل بينهم كما صدر فى شأن إعادة تنظيمه القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ ثم القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٤ وغيره.

ويتكون مجلس الدولة من القسم القضائى وقسم الفتوى وقسم التشريع

ويؤلف القسم القضائى من المحكمة الإدارية التى أصبح لها وجود فى محافظات أخرى بجانب القاهرة نظرا لكثرة القضايا وإعمالا للامركزية والمحاكم الإدارية الموزعة أيضا طبقا للامركزية الوظيفية للوزارات إلى جانب اللامركزية

وتختص محاكم مجلس الدولة دون غيرها بالفصل فى الطعون الخاصة بانتخابات الهيئات المحلية، والمنازعات الخاصة

الاقليمية وكذلك المحاكم التأديبية كما يشتمل مجلس الدولة أيضا على هيئة مفوضى الدولة، ويلاحظ بالنسبة للمحكمة الإدارية العليا أنها قبل أن تنظر إحدى دوائرها فى الطعون أن تعرض أولا على دائرة فحص الطعون بها المختصة.

كما يلاحظ بالنسبة للمحاكم التأديبية أنها تتكون من المحاكم التأديبية للعاملين من مستوى الإدارة العليا ومن يعادلهم والمحاكم التأديبية للعاملين من المستويات الأدنى، ومقرها بالقاهرة والإسكندرية أساساً، ويجوز بقرار من رئيس مجلس الدولة إنشاء محاكم تأديبية فى المحافظات الأخرى، هذا ويتولى أعضاء النيابة الإدارية الادعاء أمام المحاكم التأديبية.

وتختص محاكم مجلس الدولة دون غيرها بالفصل فى الطعون الخاصة بانتخابات الهيئات المحلية، والمنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت المستحقة للموظفين العموميين أو لورثتهم، والطلبات التى يقدمها ذوو الشأن بالطعن فى القرارات الإدارية النهائية الصادرة بالتعيين فى الوظائف العامة أو الترقية أو بمنح العلاوات، والطلبات التى يقدمها الموظفون العموميون **بإلغاء** القرارات الإدارية الصادرة بإحالتهم إلى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبى، والطلبات التى يقدمها الأفراد أو الهيئات بإلغاء القرارات الإدارية النهائية، والطعون فى القرارات النهائية الصادرة من الجهات الإدارية فى منازعات الضرائب والرسوم وفقا للقانون الذى ينظم كيفية نظر هذه المنازعات أمام مجلس الدولة، ودعاوى الجنسية، والطعون التى ترفع عن القرارات النهائية الصادرة من جهات إدارية لها اختصاص قضائى فيما عدا القرارات الصادرة من هيئات التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل - وذلك متى كان مرجع الطعن عدم الاختصاص أو عيباً فى الشكل أو فى لغة القوانين واللوائح أو الخطأ فى تطبيقها أو تأويلها، والطلبات التى يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات النهائية للسلطة التأديبية، وطلبات **التعويض** عن القرارات المنصوص عليها فى البنود السابقة سواء رفعت بصفة أصلية أو تبعية، والمنازعات الخاصة بعقود الالتزام أو الأشغال العامة أو التوريد أو بأى عقد إدارى آخر، والدعاوى التأديبية المنصوص عليها فى القانون، والطعون فى الجزاءات الموقعة على العاملين بالقطاع العام فى الحدود المقررة قانوناً، وأخيراً تختص محاكم مجلس الدولة بسائر المنازعات الإدارية الأخرى.

ولكن يلاحظ أنها لا تختص بالنظر فى الطلبات المتعلقة بأعمال السيادة. ويعتبر فى حكم القرارات الإدارية التى يمكن الطعن فيها أمام محاكم مجلس الدولة القرارات السلبية

باقناع السلطات الإدارية عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه وفقا للقوانين واللوائح أو رفضها اتخاذه.

فينحصر اختصاص القضاء الإدارى فى دعوتين أساسيتين هما: **دعوى الإلغاء ودعوى التعويض.**

ويشترط فى طلبات إلغاء القرارات الإدارية النهائية أن يكون مرجع الطعن عدم الاختصاص أو عيباً فى الشكل أو مخالفة القوانين أو اللوائح أو الخطأ فى تطبيقها أو تأويلها إساءة استعمال السلطة، كما يشترط فى الأشخاص الذين يتقدموا بالطلبات إلى محاكم مجلس الدولة أن يكون لهم مصلحة شخصية فيها، كما يشترط فى بعض الطلبات التى تقدم فى بعض الموضوعات أن يكون قد سبقها التظلم منها إلى الهيئة الإدارية التى أصدرت القرار أو إلى الهيئات الرئاسية وأنتظار المواعيد المقررة للبث فى التظلم وهى ستين يوما وهذه الموضوعات هى: الطلبات التى يقدمها ذوو الشأن بالطعن فى القرارات الإدارية النهائية الصادرة بالتعيين فى الوظائف العامة أو الترقية أو بمنح العلاوات، وكذلك الخاصة بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة بالإحالة إلى المعاش أو الاستيداع أو الفصل بغير الطريق التأديبى، وتلك الخاصة بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية.

هذا وتختص المحكمة الإدارية العليا فى الأحكام الصادرة من محكمة القضاء الإدارى أو المحاكم التأديبية، وينعقد الاختصاص فقط لرئيس هيئة مفوض الدولة للطعن خلال الميعاد المقرر للطعون وهو ستون يوما فى الأحكام الصادرة من محكمة القضاء الإدارى فى الطعون المقامة أمامها فى أحكام المحاكم الإدارية.

ويلاحظ أنه بعد إنشاء لجان التوفيق فى بعض المنازعات بمقتضى القانون رقم ٧لسنة ٢٠٠٠ أصبح لزاما كذلك التقدم إلى اللجنة المختصة لتسوية النزاع وديا قبل عرضه على المحكمة.

- أما بالنسبة إلى **قسم الفتوى** بمجلس الدولة فيتكون من إدارات مختصة لرئاسة الجمهورية ورياسة مجلس الوزراء والوزارات والهيئات العام، وتختص هذه الإدارات بإبداء الرأى فى المسائل التى يطلب الرأى فيها من الجهات المذكورة وبفحص التظلمات الإدارية، كما لا يجوز إبرام أو قبول أو إجازة أى عقد أو صلح أو تحكيم أو تنفيذ قرار محكمة فيما تزيد قيمته عن قدر معين بغير استفتاء الإدارة المختصة، كما يجوز للجهات المذكورة ندب مفوضين لمجلس الدولة يلحقون بإدارة الفتوى المختصة بها للاستعانة بهم فى دراسة الشئون القانونية والتظلمات الإدارية ومتابعة ما بهما من مسائل تدخل فى الاختصاص.

تشكل لجنة من رئيس قسم التشريع أو من يقوم مقامه وآخر مستشارى القسم ينديه رئيس القسم ورئيس إدارة الفتوى المختصة لتقوم بمراجعة صياغة التشريع

هذا ويحال إلى اللجنة المختصة من اللجان التى تشكل من إدارات الفتوى ذات الاختصاص المتجانس: كل التزام موضوعه استغلال مورد من موارد الثروة الطبيعية فى البعض أو مصلحة من مصالح الجمهور العامة، وعقود التوريد والأشغال العامة وعلى وجه العموم كل عقد يرتب حقوقا أو إلتزامات مالية للدولة وغيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة أو عليها إذا زادت قيمته عن قيمة معينة، والترخيص فى تأسيس الشركات التى ينص القانون على أن يكون إنشاؤها بقرار من رئيس الجمهورية، والمسائل التى يرى فيها أحد المستشارين رأيا يخالف فتوى صدرت من إحدى إدارات قسم الفتوى أو لجانه.

- وبالنسبة إلى **قسم التشريع** فإنه على كل وزارة أو مصلحة قبل إستصدار أى قانون أو قرار من رئيس الجمهورية ذى صفة تشريعية أو لائحة أن تعرض المشروع المقترح على قسم التشريع لمراجعة صياغته كما يجوز لها أن تعهد إليه بإعداد هذه التشريعات.

وتشكل لجنة من رئيس قسم التشريع أو من يقوم مقامه وآخر مستشارى القسم يندبه رئيس القسم ورئيس إدارة الفتوى المختصة لتقوم بمراجعة صياغة التشريعات التى يرى رئيس مجلس الوزراء أو أحد الوزراء أو رئيس مجلس الدولة نظرها على وجه الاستعمال.

بالنسبة إلى قسم الفتوى بمجلس الدولة فيتكون من إدارات مختصة لرئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء والوزارات والهيئات العام، وتختص هذه الإدارات بإبداء الرأى فى المسائل التى يطلب الرأى فيها من الجهات المذكورة

دعوة لرحلة فكرية ح

ترتبط النظم الحديثة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الضمنية، كما ترتبط بإدارة النظم وبالتكامل وبالنظم المفتوحة

تقديم:
د. هانم إبراهيم الشبينى
رئيس الادارة المركزية لشئون مديريات التنظيم والادارة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

قال أحد علماء الإبداع يوما أن الابتكارية ليست فى البحث عن مصادر جديدة بل النظر إلى الأمور بعيون جديدة.

وإذا كان البعض ينظر إلى الإدارة الحكومية على انها شىء ثابت لا يتغير فإن هذا غير صحيح على الاطلاق، فالإدارة مفتوحة على المجتمع تؤثر وتتأثر به، ويتفق المفكرين والإدارين المعاصرين على أن العالم يعيش الأن مرحلة غير مسبوقة ومتميزة عما سبقها من مراحل وتتميز هذه المرحلة بعدة خصائص منها:

١ - تداخل العلوم وتزاوج التخصصات الدقيقة ونتج عن هذا تخصصات جديدة منها الهندسة الوراثية والمعلومات وغيرها من التخصصات.

٢ - سيطرة الاتصالات والتكنولوجيا المتطورة مما أتاح الكثير من الشفافية وسهل الدخول فى اتفاقات عالمية ودولية واقليمية ومما يجعل المعلومات والتكنولوجيا المتطورة ركزية أساسية للاقتصاد، ولم يعد ضرورى تجميع الخدمات فى مكان واحد وبذلك تساعد الاتصالات وتساهم فى تحقيق اللامركزية.

٣ - بروز الأنشطة الفكرية والذهنية مما جعل البعض يطلق على بعض المنظمات منظمات عقول.

٤ - بروز الخدمات باعتبارها الجانب الأهم فى النشاط الاقتصادى وتزايد قيمة المعلومات فى تكوين السلع والخدمات وحيث أن الجانب الأكبر من أنشطة أى منظمة إنما هو فى الأساس أنشطة خدمية أساسها وركيزتها المعرفة.

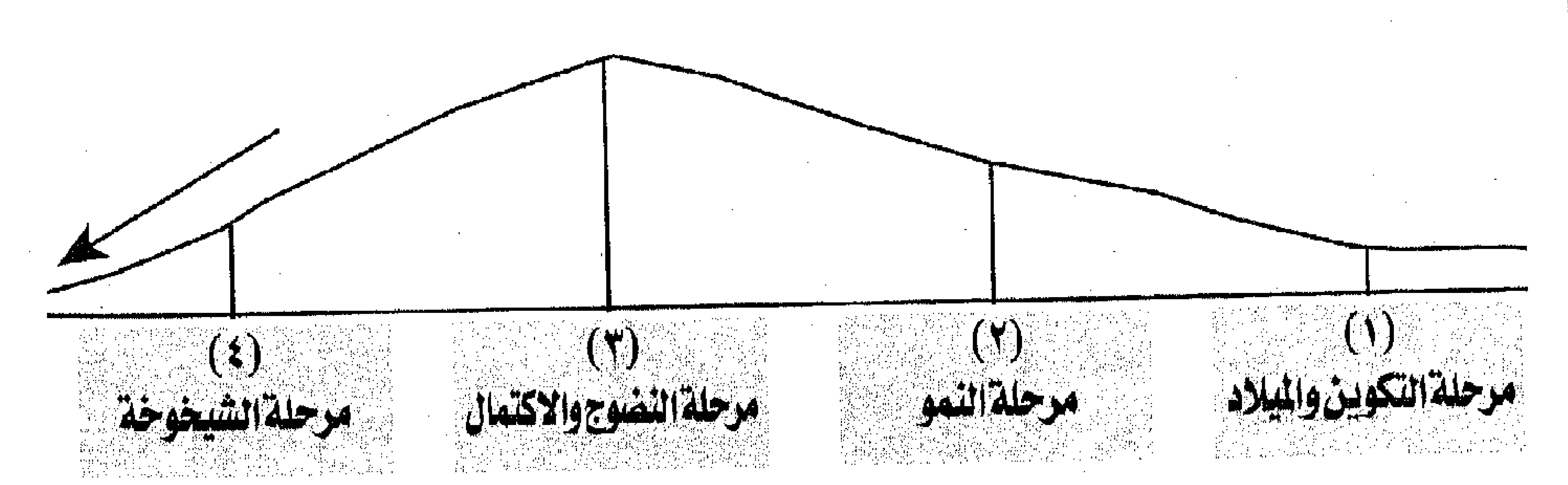
٥ - الاستثمار المكثف لنتائج الفكر الإنسانى المتمثل فى تحليلات فكرية وابتكارات غير مسبوقة فى جميع مجالات الحياة نتيجة لزيادة تطلعات الأفراد.

وتتضمن هذه الصفحات دعوه إلى الجميع للتأمل وللمشاركة فى رحلة فكرية ضرورية.

أن المتأمل لمراحل التطور للكائنات الحية المستمدة من علم الإحياء نجدها كالتالى:

- مرحلة التكوين والمخاط والميلاد
- مرحلة النمو
- مرحلة النضوج والاكتمال
- مرحلة الشيخوخة

ويوضح الشكل رقم (١) دورة الحياة وما يحدث فى الكائن الحى يحدث فى



...ول الجهاز الإدارى

الدول والحضارات والمنظمات وفيما يلى جدول يوضح المسميات المميزة للمراحل المختلفة لدورة أحياء المنظمات.

المسميات المميزة للمراحل المختلفة لدورة حياة المنظمة

١ ـ مرحلة التكوين :

- اتفاق وانسجام بين أعضاء الإدارة، محاولة إثبات الذات وإيجاد أساليب جديدة ومبتكرة
- المفاهيم والأفكار والاتجاهات المسيطرة تعكس فكر أصحاب الرعيل الأول القائم بالإدارة
- عدم تقبل الأفكار والمقترحات الخارجية

٢ ـ مرحلة النمو :

- يبدأ التشقق والتصدع فى الهيكل الإدارى نتيجة دخول عناصر إدارية جديدة ونتيجة للنمو المطرد ومازل هناك تجارب جديدة وابتكار وتميز
- تبدأ المشكلات والمواجهات مع البيئة الخارجية

٣ ـ مرحلة التصدع:

- يسود المنشأة مفاهيم محدده، تعكس مزيج من أفكار صدام بين أفكار الرعيل الأول ومن استجد من المديرين
- الاقتناع بالوضع الحالى
- تبدأ عملية مقاومة التغيير
- اللجوء إلى إحداث تغيرات مرحلية بطيئة غير مؤثرة

٤ ـ مرحلة التدهور

- البيئة الخارجية تظهر كعدو يحطم المنشأة لم تعد لديها القدرة على المواجهة بسبب تغيرات سريعة ومتلاحقة
- عدم القدرة على مواكبة التغيرات التى تحدث فى البيئة الخارجية.

والآن علينا أن نتأمل وضع الجهاز الإدارى، حيث ظهرت مشاكل نتيجة لبعض السياسات الخاطئة والتى لم تعد صالحة حاليا ولا يخفى على أحد الرغبة الصادقة والموجودة لدى الجميع مسئولين وقيادات ومواطنين وعاملين للرغبة فى الإصلاح الإدارى للدولة حيث أصبحت الرغبة فى الإصلاح هدف سياسى واجتماعى واقتصادى ومسئولية المجتمع كله جميع أجهزته ومؤسساته عاملين فى الجهاز الإدارى أو متعاملين معه، خاصة أن الجهاز الإدارى يقدم خدمات لا يستطيع المواطن الحصول عليها من جهة أخرى، فهى ضرورية وغالبا احتكارية تقدم من خلال جهة واحدة فقط، وفى ذات الوقت فهى خدمة ضرورية للفرد ولحياته ولا يستطيع الاستغناء عنها.

بعد هذا العرض لدورة حياة المنظمات ولأهمية الجهاز الإدارى لابد أن نفكر ونتأمل ونشخص الموقف بالنسبة للجهاز الإدارى وهو فى أشد حالات الاحتياج لصحوة شديدة ولإتباع سياسات مختلفة تماما مع ما هو سائد فعليا علينا أن نبدأ التفكير معا كيف نتحقق انطلاقة الجهاز الإدارى.

ـ كيف تبدأ هل نبدأ بنفس الأفكار والسياسات هل نبدأ ونحن محبطين.

ـ هل نملك القدرات والمهارات التى تمكنا من تفعيل أدوارنا والمشاركة فى

هل نملك القدرات والمهارات التى تمكنا من تفعيل أدوارنا والمشاركة فى أحداث التغيير

//

إدخال بعض التعديلات مثل استخدام إدارة للجودة الشاملة أو إنشاء إدارة خدمات متطورة أو تعديل الهياكل التنظيمية أو تطوير بطاقات الوصف للوظائف كل هذه المحاولات جادة وهامة لتقوية الجهاز الإدارى

أحداث التغيير.

- هل نعمل جميعا معا لصالح العمل وليس لتصفية حسابات شخصية أو لتحقيق مكاسب فردية، ومنافع خاصة.
- هل نفكر دائما وكثيرا ونعمل بعد التفكير.
- هل هناك ثقة متبادلة بين الإدارة والأفراد وبين الجهاز الإدارى والشعب طالب الخدمة.
- هل يواكب النمو الاقتصادى والاجتماعى والإدارى بناء الهوية والشخصية الإنسانية والقيمة الفردية.
- هل بدأنا من الإنسان لأنه الذى سيقود التنمية وهو مقدم الخدمة ومستهلكها.
- هل نفهم لغة العصر ومتطلباته.

والآن أشكرك لأنك أتحت لى التفكير معك.

إن إدخال بعض التعديلات مثل استخدام إدارة للجودة الشاملة أو إنشاء إدارة خدمات متطورة أو تعديل الهياكل التنظيمية أو تطوير بطاقات الوصف للوظائف كل هذه المحاولات جادة وهامة لتقوية الجهاز الإدارى إلا أنها لا تكفى وحدها وهناك عدة عناصر هامة من وجهة نظر كاتبة هذه السطور وهى:

العنصر الأول: وهو برنامج قومى يستهدف رفع كفاءة إدراكنا الجماعى والفردى على مستوى الوزير والغفير، نائب مجلس الشعب والموظف مؤدى الخدمة ومستهلك الخدمة باختصار كل فرد فى المجتمع لأهمية المرحلة التى يمر بها الجهاز الإدارى ويمر بها المجتمع بأكمله مرحلة أن نكون أو لا نكون فالجهاز الإدارى يشبه العزاء الذى يربط جميع أجزاء المجتمع ومكوناته مع بعضها البعض، ودعم هذا الوعى والإدراك لابد أن يصاحبهما إلتزام واضح، كل فرد فى مستواه وتبدأ بالقيادة الواعية التى سوف تهيأ وتشحذ العاملين وتشجعهم وبحيث تحرك العاملين وتوجههم وتوقظهم من حالة الاسترخاء التى اعتادو عليها وتتولى الإدارة العليا احتواء التغيير ودعم الرسالة المطلوب تنميتها.

العنصر الثانى: إن أى برامج للإصلاح أو التطوير قامت على جانب واحد فقط باءت بالفشل فالتطوير الإدارى أو الاقتصادى وحده لا يكفى والمطلوب هو إدخال العنصر البشرى فى كل معطيات تجديد المنظمات، بحيث يكون العنصر البشرى هو أساس التجديد وعلى سبيل المثال يكون.

تطوير البناء التنظيمى من خلال الاهتمام بالنواحى السلوكية بالعمل الجماعى والقيادة بالمشاركة بالفعل وليس على المستوى اللفظى فالاتجاه حاليا إلى توزيع القوى والبعد عن المركزية فى اتخاذ القرارات حيث تكون المخاطرة شديدة والاهتمام بالنواحى العلمية وتطبيقات العلم بترشيد القرارات وعدم اللجوء إلى القرارات العشوائية المفاجئة والاعتماد على ذوى المعرفة والخبرة المتخصصة فى شأن كل موضوع،

وهيكليا بإعادة تنظيم الوظائف وفقا للاحتياج الفعلى وليس وفقا للموظفين الموجودين بالمنظمة.

وتكنولوجيا من خلال الأخذ بالأساليب المتقدمة فى أداء العمل بالفعل وليس للدعاية أو التصوير وفيما يلى ملخص لمتابعة تجديد المنظمة من خلال العناصر السابقة:

- **سلوكيا:** العمل الجماعى والقيادة بالمشاركة وتوزيع القوى.
- **علميا:** ترشيد القرارات والاتجاه إلى تطبيق العلوم واستخدام وتنمية المعرفة.
- **هيكليا:** إعادة تصميم الوظائف والبناء التنظيمى القائم على الاحتياجات الفعلية للعمل والاتجاه إلى المرونة

تحقيق توازن بين الوزارات المركزية وبين اللامركزية الإدارية، مع مراعاة التوسع فى اللامركزية ودعم سلطات الإدارة المحلية من خلال تقوية دور المحافظين

والحرية فى البناء التنظيمى بحيث يسمح بمرونة أكثر للتنقل والترقى.

● **تكنولوجيا:** استخدام الأساليب المتقدمة لأداء الأعمال والأخذ بالتكنولوجيا كبديل للأساليب المستهلكة.

ثالث هذه النقاط الهامة هو: -

- إعداد ميثاق مكتوب للخدمة الحكومية ف مجالاتها المختلفة يشارك فيه المستفيد من الخدمة أولا وأساسا ومقدم الخدمة ثانيا وأن يكون هناك إدارة حكومية مستقلة أو أحد أجهزة المجتمع.
- المدنى أو جمعيات أهلية للتفتيش على أداء الخدمة وفقا للمواصفات القياسية المحددة سالفا فى الميثاق.

فلا يعقل ونحن فى القرن الحادى والعشرين والجميع ينادى بالشفافية وبالمواصفات القياسية وبالجودة الشاملة أن يطلب من المواطنين أداء رسوم محددة من قبل مقدم الخدمة لخدمة مثل جمع القمامة برسم نظافة وأن يطالب المواطنين بمبلغ محدد وإلا سيوقع عليه عقاب حجز إدارى رغم أنه لا يعلم ما هى مواصفات الخدمة التى ستقدم له وكيف ومتى فالمطلوب هو **عقد ينظم العلاقة بين مقدم الخدمة ومستخدمها وفقا لميثاق محدد وتكون هناك جهة إشرافية تتابع وتقيم أداء الخدمة.**

وينطبق هذا فى جميع المجالات مثل الصحة وباقى الخدمات ميثاق لكل خدمة مكتوب يشترك فى إعداده الجهة التى تقدم الخدمة ومستخدم الخدمة والطرف الثالث الذى سيتولى الإشراف وتقيم أداء الخدمة.

رابعا: ماذا نريد من الإدارة الحكومية إن المشكلة ليست فى ما تعمله الإدارة الحكومية بل هو الطرق التى تعمل بها، والعاملين فى الحكومة ليسو هم أساس المشكلة المتمثلة فى تراجع الإنتاج والخدمات ولكن النظام الإدارى هو السبب.

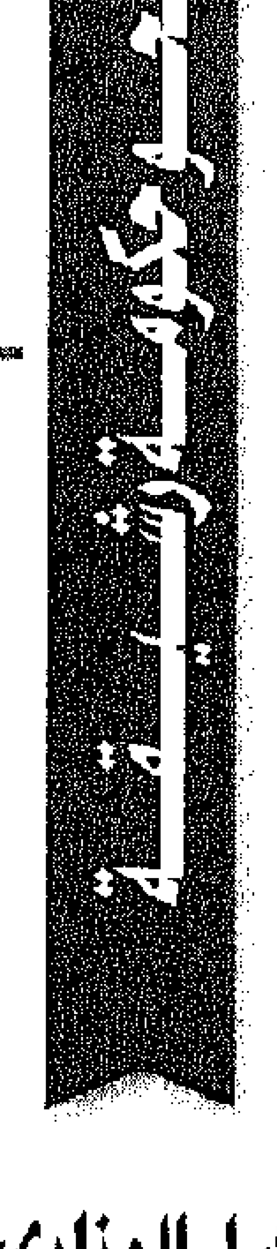
فالحكومة تخطط وتنفذ الكثير من الخطط ولكن بدون فعالية. فالحكومة تعيد تنظيم التعلم والتعليم يزداد سوء عام بعد عام وتفرض الحكومة القوانين لحماية البيئة ولكن الماء والهواء والغذاء يصبح أكثر تلوثا.

كل هذا رغم ارتفاع معدلات الانفاق الحكومى والمطلوب أن تفصل الحكومة بين الملكية وبين التشغيل، فلا مانع أن تملك الحكومة المستشفيات وأن تترك مهمة التشغيل للغير، وكذلك الطاقة والكهرباء والمياه والمدارس يمكن أن تكون ملك الحكومة ويشغلها القطاع الخاص أو شركات بعقود محددة مثل منح حق الامتياز لإدارة مرفق الدولة وهذا الأسلوب تصحبه الضمانات الكفيلة بعدم الإضرار بالمواطن المستفيد من الخدمة عن طريق تحديد الرسوم من المواطن فى عقد الامتياز مع الجهات التى يتم منحها هذا الامتياز.

خامسا: تحقيق توازن بين الوزارات المركزية وبين اللامركزية الإدارية، مع مراعاة التوسع فى اللامركزية ودعم سلطات الإدارة المحلية من خلال تقوية دور المحافظين وأن تسند كافة الاختصاصات التنفيذية لمحافظين فى المحليات وأن تكون الوزارة الأم فى الحكومة المركزية لوضع السياسة العامة والتقييم والمتابعة وأن تترك مهمة التنفيذ للمحليات.

والآن عزيزى القارىء كم أنا سعيدة لأنك مازلت تفكر معى، .... وكم يسعدنا أن نطرح معا أفكارنا للتواصل ولمشاركة من أجل أداء أفضل للجهاز الإدارى بالدولة.

برجاء الاتصال وإرسال مالا يزيد عن صفحة واحدة مع الاسم والوظيفة بالأفكار وسيتم جمعها وطرحها فى المجلة وشكرا .



نحو حكومة رشيقة.. مقترحات تنظيم

التشكيل الوزارى الأخير لعام ٢٠٠٤ برئاسة الدكتور أحمد نظيف رئيس مجلس الوزراء

إعداد: محمد زكى محمد
مدير عام الجهاز المركزى للتنظيم الإدارة

١ - يعانى الهيكل التنظيمى الرئيسى للجهاز الإدارى للدولة من التضخم وزيادة عدد وحداته ومن بينها الوزارات حيث يبلغ عدد وحدات الجهاز الإدارى ٦٣٠ وحدة مابين وزارة وهيئة ومصلحة، جهاز.. إلخ وقد أجمع خبراء الإدارة على ضرورة تخفيض عدد وحدات الجهاز الإدارى للدولة تخفيفا على موازنة الدولة ورفعا لكفاءة وفاعلية الجهاز الحكومى الذى يعانى من الترهل..

وفى هذا المقال سيتم التركيز على أحد المكونات الرئيسية للهيكل التنظيمى للجهاز الإدارى للدولة وهى الوزارات..

حيث صدر القرار الجمهورى رقم ٢٠١ لسنة ٢٠٠٤ متضمننا وضم التشكيل الوزارى الاخير وضم ٣٤ منصبا وزاريا ما بين وزير ووزير دولة..

ويعد التشكيل الوزارى الأخير من أضخم وأكبر التشكيلات الوزارية من حيث عدد المناصب الوزارية فى تاريخ مصر كما يعد من أكبرها واضخمها بالمقارنة بالتشكيلات الوزارية فى عدد كبير من دول العالم..

وعلى الرغم من الأراء المعلنة من قبل المسئولين عن تضخم الجهاز الحكومى ورغبة الحكومة فى خفضه إلا أن التشكيل الوزارى الأخير من حيث الحجم جاء على عكس كل التوقعات التى كانت تشير إلى ضرورة خفض عدد الوزارات..

وفيما يلى عرض لمسميات المناصب الوزارية الوارده بالتشكيل الوزارى الأخير:

- رئيس مجلس الوزراء
- وزير الدفاع والانتاج الحربى
- وزير الثقافة
- وزير المالية
- وزير الدولة لشئون مجلس الشعب
- وزير الاعلام
- وزير الاسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية
- وزير القوى العاملة والهجرة
- وزير الاوقاف
- وزير الدولة لشئون مجلس الشورى
- وزير الموارد المائية والرى
- وزير الداخلية
- وزير التأمينات والشئون الاجتماعية
- وزير الدولة للانتاج الحربى
- وزير التموين والتجارة الداخلية
- وزير البترول
- وزير الكهرباء والطاقة
- وزير التعاون الدولى
- وزير التخطيط
- وزير الصحة والسكان
- وزير الطيران المدنى
- وزير الدولة للتنمية المحلية
- وزير العدل

تضخم الجهاز الحكومى ورغبة الحكومة فى خفضه



- وزير الزراعة واستصلاح الأراضى
- وزير التعليم العالى وزير الدولة لشئون البحث العلمى
- وزير التربية والتعليم
- وزير الخارجية
- وزير الدولة لشئون البيئة
- وزير الشباب
- وزير النقل
- وزير الدولة للتنمية الإدارية
- وزير الاتصالات وتكنولوچيا المعلومات
- وزير الاستثمار
- وزير السياحة
- وزير التجارة الخارجية والصناعة

٢- وفى دارسة مقارنة عن الهياكل التنظيمية الرئيسية لبعض حكومات دول العالم تضمنت هذه الدراسة ١٦ دولة شملت بعض الدول المتقدمه، بعض الدول النامية ودولا عربية وأخرى أفريقية وأيضا بعض دول أمريكا اللاتينية وفيما يلى جدولا يوضح عدد الوزارات فى كل دولة من الدول عينة الدراسة:ـ

أسماء الدول	عدد الوزارات
الولايات المتحدة	١٢
اليابان	١٢
المملكة المتحدة بريطانيا	١٤
ألمانيا	١٩
النرويج	١٨
فرنسا	٢٨
الصين	٣٣
المكسيك	١٨
أورجواى	١٢
تونس	٢٠
الكويت	٢٠
جيبوتى	١٥
كولومبيا	١٢
تنزانيا	٢٢
السنغال	١٩
ماليزيا	٢٤

يتضح من الدراسة أن أقل الدول فى عدد الوزارات هى الولايات المتحدة، اليابان، وأورجواى ويبلغ عدد الوزارات بها ١٢ وزارة فى حين أن أكبر دول فى عدد الوزارات هى الصين ويبلغ عدد الوزارات بها ٣٣ وزارة ثم فرنسا وعدد الوزارات بها ٢٨ وزارة ثم ماليزيا ويبلغ عدد الوزارات بها ٢٤ وزارة وهناك بعض الدول المتوسطة فى عدد الوزارات مثل ألمانيا وبها ١٩ وزارة، كل من تونس والكويت وبكل منها ٢٠ وزارة..

عدد الوزارات فى مصر يفوق عدد الوزارات بجميع الدول التى شملتها الدراسة سواء الدول المتقدمه منها أو النامية

- ومما تقدم يتضح أن عدد الوزارات فى مصر يفوق عدد الوزارات بجميع الدول التى شملتها الدراسة سواء الدول المتقدمه منها أو النامية مما يتطلب إعادة النظر فى إعداد الوزارات والمناصب الوزارية فى مصر تخفيفا للاعباء المالية على موازنة الدولة والمتمثلة فى المخصصات المالية المختلفة والمبانى والسيارات وغيرها بالاضافة إلى أن تخفيض عدد الوزارات يمكن أن يؤدى إلى رفع كفاءة وفاعلية الجهاز الحكومى للدولة..

يقترح إعادة النظر فى إعداد الوزارات والمناصب الوزارية فى مصر تخفيفا للاعباء المالية على موازنة الدولة والمتمثلة فى المخصصات المالية المختلفة والمبانى والسيارات وغيرها

دمج وزارة التموين والتجارة الداخلية فى وزارة التجارة الخارجية والصناعة نظرا لتكامل أنشطة التجارة الداخلية، الخارجية

٣- وفيما يلى بعض المقترحات التى تؤدى إلى تخفيض إعداد الوزارات فى مصر حيث يقترح دمج بعض الوزارات ذات الأنشطة المتكاملة أو المتشابهة أو المتجانسة وإلغاء بعض الوزارات أو المناصب الوزارية على أن تمارس أنشطتها من خلال شكل تنظيمى آخر أقل تكلفة من الوزارة وأيضا التأكيد على أنه فى حالة انشاء منصب وزير دولة أن يمارس النشاط فى هذه الحالة من خلال مكتب وزير الدولة ويضم عدد محدود من الخبراء والتخصصين الذين يعاونون وزير الدولة فى انجاز المهام المكلف بها وعدم تحويل مكتب وزير الدولة تدريجيا إلى ديوان عام وزارة حيث يتعارض ذلك مع فلسفة انشاء منصب وزير دولة..

وفيما يلى المقترحات التنظيمية بشأن التشكيل الوزارى الأخير:-

- دمج وزارة التعاون الدولى مع وزارة الخارجية ليصبحا وزارة واحدة بمسمى وزارة الخارجية والتعاون الدولى نظرا لتشابه وتكامل أنشطتهما..

- إلغاء منصب وزير الدولة لشئون مجلس الشعب، وزير الدولة لشئون مجلس الشورى على أن تمارس اختصاصاتهما من خلال التقسيم التنظيمى لشئون مجلسى الشعب والشورى المدرج بالهياكل التنظيمية لمعظم الوزارات..

- دمج وزارة القوى العاملة مع وزارة الدولة للتنمية الإدارية فى وزارة واحدة بمسمى وزارة التنمية البشرية نظرا لتكامل أنشطتهما حيث يعملان فى مجال الموارد البشرية..

- دمج وزارة التموين والتجارة الداخلية فى وزارة التجارة الخارجية والصناعة نظرا لتكامل أنشطة التجارة الداخلية، الخارجية..

دمج وزارة الانتاج الحربى مع وزارة الدفاع فى وزارة واحدة بمسمى وزارة الدفاع والانتاج الحربى

- دمج وزارة الدولة لشئون البيئة مع وزارة الصحة خاصة وأن جهاز شئون البيئة يمارس الأنشطة التنفيذية لشئون البيئة..

- ممارسة نشاط التخطيط من خلال هيئة قومية للتخطيط إلغاء وزارة التخطيط..

- ممارسة نشاط الشباب من خلال هيئة قومية للشباب وإلغاء وزارة الشباب..

- ممارسة نشاط الاتصالات من خلال هيئة قومية للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وإلغاء وزارة الاتصالات..

- دمج وزارة الانتاج الحربى مع وزارة الدفاع فى وزارة واحدة بمسمى وزارة الدفاع والانتاج الحربى. وإلغاء منصب وزير الدولة للإنتاج الحربى.

- إلغاء وزارة الدولة للتنمية المحلية على أن يمارس نشاطها من خلال أمانة التنمية المحلية تتبع لرئيس مجلس الوزراء..

ويترتب على المقترحات المشار إليها تخفيض عدد المناصب الوزارية الحالية من ٣٤ منصبا إلى ٢٣ فقط مما يؤدى إلى تخفيض النفقات ورفع مستوى كفاءة الجهاز الحكومى للدولة..

تطوير منظومة البحث العلمى

البحث العلمى من أهم الركائز الأساسية للنهوض بالاقتصاد القومى وتحقيق التنمية المنشودة

بقلم:
أ. فائقة عصمت السيسى
رئيس الإدارة المركزية لسياسات التطوير وتقييم الأداء الإدارى لوحدات الإدارة المحلية

يعتبر نشاط البحث العلمى من أهم الركائز الأساسية للنهوض بالاقتصاد القومى وتحقيق التنمية المنشودة، ويلاحظ أن نشاط البحث العلمى يتم من خلال المراكز البحثية بعيد كل البعد عن متطلبات التنمية وحركة الاقتصاد وحيث أن أغلب هذه المراكز البحثية تعمل تحت إشراف وزير الدولة للبحث العلمى الذى يضع لها السياسات التى تعمل من خلالها وغالبا ما تكون مخرجات هذه المراكز بعيدة عن احتياجات تطوير النشاط الاقتصادى، وإذا كان منها ما يخدم تطوير العمل فى بعض المجالات الاقتصادية فإن العاملين بهذه المجالات ليس لديهم دراية بما توصلت إليه الأبحاث من نتائج ومن هنا نجد أن النتائج التى يحققها نشاط البحث العلمى لا توضع موضع التنفيذ لذلك كان لابد من إعادة النظر فى منظومة البحث العلمى بمصر للنهوض به وايجاد العلاقة السليمة بين أجهزة البحث العلمى والوحدات الإنتاجية تحقيقا للنهضة التنموية المطلوبة فى كافة المجالات.

وبناء على ذلك يمكن دراسة الموضوع من خلال النقاط التالية:

أولا: الهدف من تطوير منظومة البحث العلمى بمصر

١- تشجيع المراكز البحثية التى تخدم مجالات الإنتاج المختلفة وذلك بتوفير الأداء المناسب لتحقيق التنسيق المطلوب بين ما تحتاجه مواقع الإنتاج من دراسات وأبحاث تساهم فى حل المشكلات وتعمل على تطوير العمل بها ومراكز الإبحاث المناظرة لها والتى تعد الأبحاث والتجارب العلمية والعملية فى هذه المجالات حتى تكون هذه المراكز أداء فعالة لحل مشكلات الإنتاج وتطويره وإدخال أحدث ما توصلت إليه التكنولوجيا فى كل مجال وبذلك يمكن أن نصل بالمنتج المصرى إلى مستوى العالمية ويساعد الدولة فى تحقيق هذا الهدف مشاركة القطاع الخاص فى توفير التمويل اللازم لمثل هذه المراكز والمعاهد البحثية.

تشجيع المراكز البحثية التى تخدم مجالات الإنتاج المختلفة وذلك بتوفير الأداء المناسب لتحقيق التنسيق المطلوب بين ما تحتاجه مواقع الإنتاج

٢ ـ الاهتمام بالنهوض بمستوى أداء مراكز ومعاهد البحث العلمى التى تخدم الدولة بصفة عامة ولا تقتصر أبحاثها على قطاع معين مثل المركز القومى للبحوث، المعهد القومى للبحوث الفلكية والجيوفيزيقية، الهيئة القومية للاستشعار من بعد وعلوم الفضاء.. إلخ وذلك بتدعيم هذه المعاهد بالخبرات والكفاءات وزيادة المخصصات التى توجه لمثل هذه المعاهد والمراكز البحثية وتقديم كافة المساعدات والتسهيلات التى تمكنها

ويتولى اتحاد المنتجين لصناعة معينة تمويل الأبحاث العلمية وتوفير الأجهزة اللازمة لمعامل المركز أو المعهد البحثي لإجراء التجارب اللازمة لتطبيق الأبحاث والدراسات التى نوقشت فى مجلس الإدارة واتفق على تنفيذها لخدمة صناعات بعينها

من تحقيق الكفاءة والفاعلية المطلوبة.

ثانيا: دراسة وتحليل الوضع القائم للمراكز البحثية

بتحليل الوضع القائم لمراكز البحث العلمى نجد أن أهم شىء يمكن ملاحظته بمعنى ما هى الجهة التى تشرف عليها وهنا نجد أن بعض المراكز البحثية المتخصصة يشرف عليها الوزير المختص مثال ذلك مركز البحوث الزراعية الذى يتبع وزير الزراعة واستصلاح الأراضى - ومراكز أخرى لا تخدم قطاعات بعينها مثل المركز القومى للبحوث ومدينة مبارك للأبحاث العلمية اللذان يتبعان وزير الدولة للبحث العلمى وعلى ذلك ورغم الأخذ بهذا الاتجاه فى تبعية المراكز البحثية إلا أننا نجد أن هناك مراكز متخصصة تتبع وزير الدولة للبحث العلمى مثل معهد تيودور بلهارس والمعهد القومى للمعايرة... إلخ، وهناك مراكز تخدم قطاعات الدولة المختلفة مثل هيئتى الطاقة الذرية، الموارد النووية.. إلخ تتبع وزير الكهرباء

الأمر الذى يتطلب إعادة النظر فى التبعية الحالية لهذه المراكز وغيرها وذلك كخطوة أولى تساهم فى أداء هذه المراكز للدور المنوط بها كأحد الأدوات التى تساعد فى تنفيذ خطة التنمية الاقتصادية.

عدم وجود قاعدة أساسية يقوم على أساسها تحديد تبعية هذه المراكز

وعليه فلابد من تحديد أسس واضحة يتم بناء عليها إعادة النظر فى التبعية التنظيمية لهذه المراكز وفى هذا الخصوص اقترح على سبيل المثال ما يلى:

- أن يتبع معهد تيودور بلهارس معهد بحوث العيون وزير الصحة والسكان بدلا من تبعيتهما الحالية لوزير الدولة للبحث العلمى

- وكذلك المعهد القومى للمعايرة تنقل تبعيته إلى وزير التجارة الخارجية والصناعة بدلا من تبعيته الحالية لوزير الدولة للبحث العلمى

- كما اقترح أن تنقل تبعية كل من هيئتى الطاقة الذرية والمواد النووية إلى وزير الدولة للبحث العلمى بدلا من التبعية الحالية لوزير الكهرباء والطاقة حيث أن مجال العمل بها يخدم أنشطة مختلفة بالدولة.

ثالثا: مقترحات لربط نتائج الأبحاث التى تقدمها المراكز البحثية بمجالات النشاط الاقتصادى فى مصر

تنحصر مشكلة البحث العلمى فى مصر وعدم الاستفادة من نتائجه فى عدم وجود تمويل كاف لإجراء الأبحاث المطلوبة وعدم وجود تسويق لنتائج الأبحاث فى قطاعات الدولة المختلفة.

ويمكن علاج هاتين المشكلتين بتطبيق الوسائل التالية

١ - مشاركة المستثمرين فى إدارة وتمويل نشاط البحث العلمى وتتم هذه المشاركة بأن يمثل اتحاد الغرف الصناعية فى عضوية مجلس إدارة المركز أو المعهد البحثى بحيث يمكن التعرف على نوعيات الأبحاث التى يقدمها المعهد أو المركز

ويشارك في مناقشة خطته للتعرف على مدى ارتباطها بالصناعات الموجودة بالسوق ويتقدم باقتراحاته التي تمثل مقترحات قطاع كبير من المنتجين.

ويتولى اتحاد المنتجين لصناعة معينة تمويل الأبحاث العلمية وتوفير الأجهزة اللازمة لمعامل المركز أو المعهد البحثي لإجراء التجارب اللازمة لتطبيق الأبحاث والدراسات التي نوقشت في مجلس الإدارة واتفق على تنفيذها لخدمة صناعات بعينها ثم يتم تطبيق نتائج هذه الأبحاث العلمية في بعض المصانع للتحقق من مدى صلاحيتها وأثرها على الإنتاج

وبذلك يمكن أن يقوم المعهد بالاتفاق مع اتحاد المنتجين ببيع نتائج هذه الأبحاث وتطبيقها في المصانع الأخرى بعد ثبات صلاحيتها في تحسين الإنتاج

٢ - تطبيق نظام عقد الالتزام على بعض وحدات البحث العلمي:

بمقتضى هذا العقد يتعهد فرد أو شركة بالقيام باستغلال الامكانيات المتاحة بالمعهد أو المركز

إنشاء مكاتب تسويق نتائج البحث العلمي تتبع لكل مركز أو معهد بحثي وتتولى هذه المكاتب الإعلان عن نتائج الأبحاث والدراسات

البحثي لمدة محددة وتسويق نتائجه وتحقيق عائد يمكن تقسيمه بين إدارة المركز والشركة المتعاقد معها - فالالتزام عقد إداري ذو طبيعة خاصة يتحمل فيها الملتزم بنفقات المشروع وإخطاره المالية ويتقاضى عوضا في شكل إيراد أو ربح يحصل عليه من المنتفعين كما يتضمن عقد الالتزام تنظيم العلاقة المالية بين الملتزم والدولة مثل مدة الالتزام وطريقة استخدام الامكانيات المتاحة بالمركز أو المعهد البحثي وأسلوب توزيع العائد وبهذا الأسلوب يمكن أن تحقق الدولة ممثلة في المركز البحثي عائدا ماديا يساهم في الانفاق على مجالات البحث العلمي في مصر.

٣- إنشاء مكاتب تسويق نتائج البحث العلمي تتبع لكل مركز أو معهد بحثي وتتولى هذه المكاتب الإعلان عن نتائج الأبحاث والدراسات التي تخدم مجالات إنتاجية معينة وتقوم ببيع هذه الدراسات وتحقيق عائد مادي يمكن أن يساعد في تخفيف عبء الانفاق على البحث العلمي من الموازنة العامة للدولة.

٤ - تحرير الإدارة والشئون المالية لهذه المعاهد والمراكز من القواعد الحكومية وخاصة فيما يتعلق بتقديم الخدمات بمقابل وتقرير حافز مناسب للعاملين من أصحاب الخبرات الكبيرة ومعاونيهم بهذه المعاهد والمراكز واستصدار التشريعات واللوائح المنظمة لذلك.

وفيما يلي أمثلة لبعض المعاهد والمراكز البحثية المقترح توفير تمويل من القطاع الخاص لها

معهد بحوث الالكترونيات - مركز البحوث الزراعية - مركز بحوث الإسكان والبناء والتخطيط العمراني - المعهد القومي لعلوم البحار والمصايد - مركز بحوث الصحراء.

تنحصر مشكلة البحث العلمي في مصر وعدم الاستفادة من نتائجه في عدم وجود تمويل كاف لإجراء الأبحاث المطلوبة وعدم وجود تسويق لنتائج الأبحاث في قطاعات الدولة المختلفة.

تطوير اختيار المدير النموذجي

○ تسعى المنظمات بكافة أنواعها إلى الحصول على المدير الكفء أو «النموذجي» ومن أجل ذلك تعمل جاهده لوضع أفضل المحددات التي على أساسها يتم اختياره وذلك من خلال التعرف على النظم والخبرات العملية لعملية الاختيار بالمنظمات الناجحة وأيضا الاستفادة من الدراسات والأبحاث والكتابات التي تتناول هذا الجانب من حقل علم الإدارة.

تناولت العديد من الكتابات والدراسات والأبحاث الجوانب المتعلقة بتعريف البيروقراطية والمدير البيروقراطي وخصائصه وكذلك ما يتعلق بالمدير الاجتماعي أو ما يطلق عليه "بالمدير الشعبي ومن ثم فإن ما يهم في هذه الدراسة هو التعرف بايجاز عن أهم خصائص كلا النموذجين المرفوضين

اعداد:
د. محمد فكري حفني

- من هذا المنطلق تتناول هذه الدراسة رؤية جديدة لكيفية تطوير المحددات التي على أساسها يتم اختيار هذا المدير من خلال عرض النقاط الثلاث التالية:

- خصائص المدير البيروقراطي والمدير الشعبي.
- مواصفات القيادي الناجح.
- معايير اختيار المدير النموذجي.

أولا: خصائص المدير البيروقراطي والمدير الشعبي:

- تناولت العديد من الكتابات والدراسات والأبحاث الجوانب المتعلقة بتعريف البيروقراطية والمدير البيروقراطي وخصائصه وكذلك ما يتعلق بالمدير الاجتماعي أو ما يطلق عليه «بالمدير الشعبي - ومن ثم فإن ما يهم في هذه الدراسة هو التعرف بايجاز عن أهم خصائص كلا النموذجين المرفوضين من حيث المبدأ باعتبار ذلك خطوة أولية لتطوير عملية إختيار المدير النموذجي وذلك من خلال عرض المقارنة التالية:

عوامل المقارنة:

١- الاهتمام بالعمل.
٢- صنع القرار.
٣ - الابداع.
٤- تفويض السلطات.
٥ - تقبل النقد والشفافية.
٦- التكيف مع التغييرات.
٧- الإشراف.
٨ - رضاء المتعاملين.
٩ - باب مكتبة العمل.
١٠ - إعداد صف ثان «كوادر إدارية».

المدير البيروقراطي

- يهتم بالعمل ويهمل علاقات العمل.
- ينفرد بصنع القرار.
- يرفض الإبداع ولا يتقبل الأفكار الجديدة.
- لا يميل للتفويض.
- لا يقبل النقد والشفافية حيث يعتبر ذلك تدخلا في عمله وإفشاء لأسرار العمل.
- يقاوم التغيير للوضع القائم حتى لو كان لصالح العمل.
- دائم الإشراف ومبالغ فيه.
- ليس لها أهمية لأن المهم عدم الوقوع في أخطاء تضعه تحت المساءلة القانونية.
- مغلق دائما حيث لا يميل للاجتماعات ومناقشة موضوعات العمل مع مرءوسيه مكتفيا بإصدار الأوامر.
- لا يقبل ولا يساعد حيث يعتبر ذلك نهاية له في العمل.

المدير الشعبي

- يهتم بعلاقات العمل ويترك العمل.
- يترك المرءوسين يصنعون له القرار.
- لا يعرف الإبداع ولا يهتم بالتنمية والتطوير.
- يفوض جميع سلطاته للمرءوسين.
- ليس عنده ما يتم نقده لأنه ترك العمل لمرءوسيه.
- السير مع الركاب دون علم ومعرفه.
- لا يوجد إشراف يثق في جميع مرءوسيه بغض النظر عن وجود اختلاف في شخصياتهم وطباعهم.
- يهتم بالعاملين ورضاءهم بغض النظر عن المستفيدين من العمل سواء أفراد أو منظمات متعاملة مع جهة عمله.
- مفتوح دائما خاصة في الاجتماعات الشخصية ومناقشة الموضوعات الاجتماعية فقط.
- ينظر إلى جميع مرءوسيه على أنهم كوادر بغض النظر عن التفاوت في درجات كفاءتهم وقدارتهم في العمل.

يتضح من العرض المقارن المذكور أن كلا المديرين: البيروقراطي والشعبي لا

لا يوجد إشراف يثق في جميع مرءوسية بغض النظر عن وجود اختلاف في شخصياتهم وطباعهم.

يصلحان للعمل وأن التعرف عليهما يأتى من خلال تطبيق عوامل المقارنة العشر المشار إليها وذلك فى صورة أسئلة «مباشرة/غير مباشرة» لهما أو للمرءوسين التابعين لكل منهما وهذا هو أول محدد لإختيار المدير النموذجي.

ثانيا: مواصفات القيادى الناجح:

ـ تناولت منذ أكثر من نصف قرن بدأ العديد من الكتابات والبحوث والدراسات الاهتمام بموضوع القيادة الإدارية والتى يمكن عرضها كما يلى:

ـ هناك من العلماء من ينظر إلى القيادة من حيث السمات وهى مجموعة الصفات الشخصية مثل الذكاء ـ الحزم.... ومن ثم فمتى عرفت هذه السمات فسيكون من السهل اختيار النموذج المطلوب وأن كان ذلك يمثل عنصر من عناصر النجاح فى العمل.

ـ دراسة أخرى أجريت بجامعة أوهايو أنتهت إلى وضع تصور لنموذج لأسلوب القيادة يتكون من عنصرين هما:

ـ الاهتمام بالعاملين حيث تكون عالية إذا اتصفت العلاقة بين المدير والمرءوسين بالثقة العالية المتبادلة وأبدى المدير اهتمام حقيقيا بحاجات مرءوسية واشتراكهم فى صنع القرارات وتشجيعهم على ابداء آراءهم وفتح قنوات الاتصال معهم.

ـ الاهتمام بالتنظيم حيث يكون عاليا إذا حرص المدير على تنظيم العمل والتنسيق بين المرءوسين بدلا من إصدار الأوامر ومراقبتهم للتأكد من القيام بواجباتهم وهذا يتطلب من القائد أن يتعامل مع مرءوسية بأسلوب يرضون به وأن يعمل على انجاز المهام وأن يشعروا معه بالارتياح.

ـ كما يعرض أحد العلماء «فيدلر»» نموذجا للمدير تقاس درجة نجاحه وفعالية القيادية بمستوى أداء مرءوسية حيث يشترط لهذا النجاح **ثلاث عوامل رئيسية هى:**

ـ علاقة القائد بالمرءوسين ـ تنظيم العمل ـ قوة منصب القائد حيث ترتبط هذه العوامل مع بعضها البعض مثل:

ـ مدى خبرة «معرفة» القائد بالمرءوسين.

ـ تخصصه فى مجال العمل ومدى تماسك المرءوسين.

وقد أوضحها فيدلر أن أفضل موقف هو الذى تكون فيه علاقة المدير «القائد» مع المرؤسين جيدة ويكون العمل منظما ومبرجا ولديه سلطات كافية ومعرفة لطبائع مرءوسية.

● يضاف لذلك توجد مجموعة من المواصفات فى القيادى النموذجي أو الناجح يمكن عرضها فيما يلى:

ـ ضرورة توافر مجموعة من القدرات الذهنية والفنية والمهارية بمعنى:

ـ قدرات ذهنية: وهى القدرة على تفهم النواحى المتعلقة بالعمل وتحليلها.

ـ قدرات فنية: وهى استخدام المعلومات والأساليب الخاصة بالعمل بأعلى مستوى من المهارة.

ـ قدرات أو مهارات التعامل مع الآخرين: وهى القدرة على التعامل مع أفراد جماعة العمل وخلق التوافق بينهم رغم اختلاف شخصياتهم.

ـ كما يميز كارليل وآخرين بين القائد والرئيس ـ الرئيس الفعال هو الذى يدير العمليات من خلال الإشراف والتوجية والتنسيق أما القائد (القيادى) فيهتم بتحديد اتجاه المنظمة وتعديله إذا تطلب الأمر ويحرك ويوجه طاقات مرءوسيه وطاقاتهم الذاتية لتحقيق الأهداف كما يعمل على ضمان استمرار المنظمة والاستفادة من الفرص المتاحة الآن بحيث يحقق أعظم الفوائد الممكنة وفى نفس الوقت يستعد للمستقبل وذلك على عكس الرئيس الذى قد يحقق النجاح من خلال توظيف عدد كبير من العاملين يزيد عن حاجة العمل على المدى الطويل أو يضع ضغوطا كبيره على العاملين للحصول على أكبر إنتاج منهم غير مكترث بما يسببه لهم من إرهاق أو احتمال تركهم العمل أو أنه يجلب عدد إضافى من الأجهزة لانجاز بعض المهام المرحلية بسرعة كبيرة بدون مراعاة لما سيترتب على ذلك بالنسبة لموقف منظمته المالى كما يستطيع هذا الرئيس أن يدعى النجاح على المدى القصير ولكنه ينس أن المنظمة وجدت لتبقى مدة غير محددة زمنيا وأن لها أهدافها المستمرة كما لا يدرك هذا الرئيس أن ثمن النجاح الذى حققه على المدى القصيرة ستدفعه المنظمة مستقبلا وذلك عندما يتدهور وضعها بسبب تضخم عدد العاملين أو تركهم للعمل وبالتالى فقدان خبراتهم وتكدس واستهلاك الأجهزة الزائدة عن حاجتها ودون فائدة.

ـ كذلك يميز البعض القيادة عن الرئاسة من حيث : المصدر والسلوك والسلطة.

ـ الرئاسة تعتمد بالدرجة الأولى على السلطة مباشرة (سلطة الجزاء).

ـ أما القيادة تنظر إلى السلطة كأحد أدواتها ومن ثم فهى تعمد على سلطة الثقة وسلطة القيادة.

ـ القائد يعتمد على قرارات الاقناع والاقتناع واستعمال النفوذ وتواجد سلطة الثقة ـ أما الرئيس فيعتمد على سلطة الأمر والنهى وسلطة الجزاء ـ لذلك

الاهتمام بالعاملين حيث تكون عالية إذا اتصفت العلاقة بين المدير والمرءوسين بالثقة العالية المتبادلة وأبدى المدير اهتمام حقيقيا

نص القانون على اختصاص الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة باقتراح القوانين واللوائح الخاصة بشئون العاملين في الخدمة المدنية وابداء الرأي فيما يقترح من مشروعات في هذا الشأن قبل اقرارها توحيدا للمعاملة ومنعا للتضارب في الأحكام.

فكل قائد إدارى هو رئيس إدارى وليس العكس.

- القائد هو الذى يجعل السلطة الحقيقية تكمن لدى المرءوسين من خلال قبولهم لسلطته وهذا يأتى من خلال أن تكون الأوامر الصادر لهم محددة وواضحة وبحيث يستطيعون فهمها بسهولة كما يجب على القائد ألا يهتم باستعراض سلطته وفرض سيطرته وإنما يتعين اهتمامه بانجاز العمل والحرص على مشاعر المرءوسين فى آن واحد.

- القائد هو الذى يأخذ من الفشل حتى لو كان كبيرا تجربة مفيدة يستفيد منها من خلال التعرف على أسبابها وتحديد نقاط الضعف فيها وكذلك يتعين أن تكون لديه قدرة على التعامل مع الخلافات التى قد تحدث فى العمل والتصدى لها وليس الهروب فيها أو محاولة اخفائها حيث أن تلك المجابهة تكشف عن نقاط الضعف فى العمل وعلاجها وتحويل الطاقات المهدرة فى الخلافات إلى مجالات للتنافس البناء فيما بين العاملين.

- القائد هو الذى يفضل تطبيق الأسلوب الديمقراطى عند صنع القرارات حيث يحقق ذلك أفضل توعية للإنتاج مع تماسك مجموعة العمل فى آن واحد والنموذج التالى يبين عدد «٧» أنماط من المديرين من خلالها يمكن معرفة النمط الموجود فى العمل:

تركيز السلطة لدى المرءوسين

تركيز السلطة لدى المدير.

استخدام السلطة بواسطة المدير.

مجال حرية المرءوسين.

١- المدير يصنع القرار.

٢- المدير يقنع بالقرار.

٣- المدير يقدم الأقطار ويطلب صراح الأسئلة.

٤- المدير يعرض قرار تجريبى قابل للتعديل.

٥- المدير يقدم المشكلة للحصول على اقتراحا المرءوسين.

٦- المدير يضع المحددات وبحث المرءوسين للمشاركة.

٧- المدير يسمح للمرءوسين بعمل القرار.

- بداءة فإن نمطى المدير رقمى «١»، «٧» الموجودين بكلا الطرفين غير مقبولين وما بين هذين النمطين «٢، ٣، ٤، ٥، ٦» هى التى تسمح بدرجة معنية من الرقابة والسلطة والحرية لكل من المدير والمرءوسين فى صنع القرار.

ثالثا: معايير واختيار المدير النموذجي:

- أظهرت الممارسة العملية وجود عدة معايير والتى على أساسها يتم اختيار المؤهلين لشغل وظائف الإدارة العليا المدنية وهى المعايير التى شهدت تطورا فى نوعيتها تلائما مع حتميات التطورات العملية والتكنولوجية والاقتصادية وغيرها من التطورات المعاصرة والتى يمكن حصرها فى عدد ٧

- معايير هى:

١ - المؤهل/ المؤهلات العلمية: الواجبة لشغل الوظيفة.

- الاجتياز الناجح للتدريب: الواجب لشغل الوظيفة.

- الخبرة/الخبرات السابقة: الواجبة لشغل الوظيفة.

- إجادة اللغة/ اللغات الأجنبية: الواجبة لشغل الوظيفة.

- القدرة على التعامل مع الحاسب الآلى وبرامجه الواجبة لشغل الوظيفة.

- القدرة على تطوير الوظيفة المراد شغلها.

- القدرة على القيادة والتوجيه.

٨ - القضية لا تتوقف عند حصر هذه المعايير واصباغ الصبغة القانونية عليها وإنما فى كيفية تطبيقها عمليا وهذا ما يتم تناوله كما يلى:

- معيار المؤهل العلمى: ويتم الكشف عنه من خلال شروط شغل الوظيفة وهذا المعيار يمثل أحد عناصر تحديد درجة القدرات الفنية للمرشح للوظيفة.

- الاحتياز الناجح للتدريب: ويتم الكشف عنه من خلال البرامج التدريبى الذى تتيحه جهة العمل للمرشحين واجتيازه بنجاح وهذه المعيار يستخدم لتحديد درجة أحد عناصر القدرات الفنية والذهنية للمرشح للوظيفة.

- إجادة اللغة الأجنبية: حيث قد تتطلب الوظيفة القيادية المقابلة والتعامل مع المستويات المتماثلة من القيادات بالدول الأجنبية مما يستلزم ضرورة إجادته للغاتهم لسرعة التفاهم والتباحث.. وغيرها وهذا المعيار يستخدم لتحديد أحد عناصر القدرات الفنية ويتم الكشف عنها من خلال تحديد مستوى معين من اللغة المطلوبة حسب الجهة التى تحدد هذا المستوى على سبيل المثال. «Topadvance - advam-ce».

- الخبرة السابقة: ويتم الكشف عنها من واقع ملف الخدمة الرسمى وذلك لمعرفة مدى الاستفادة من هذه الخبرة للوظيفة المراد شغلها وهذا المعيار يستخدم لتحديد درجة أحد عناصر القدرات الفنية للمرشح للوظيفة.

- القدرة على التعامل مع الحساب الآلى وبرامجه: إن من أهم وظائف الإدارة العليا صنع واتخاذ القرارات وهذه الوظيفة تتطلب الآن سرعة فى الحصول على البيانات وتحليلها وتقديمها فى الوقت المطلوب وقد جاء استخدام الحاسب الآلى كأداة جديدة للحصول على هذه

جديدة للحصول على هذه البيانات ومعالجتها على هذا النحو فيما يسمى الآن «بصناعة المعلومات» الأمر الذي يحتم على شاغل الوظيفة القيادية ضرورة قيامه باستخدام الحاسب الآلي في عمله ومن ثم فإن هذا المعيار يستخدم لتحديد أحد عناصر القدرات الفنية والذهنية للمرشح للوظيفة حيث يتم الكشف عنه من خلال إجراء الاختبارات اللازمة لتشغيل الحاسب الآلي.

ـ القدرة على تطوير الوظيفة المراد شغلها: وهذا يعني أن المرشح قد قام بدراسة الوضع الحالي للوظيفة وقد حدد نقاط القوة ونقاط الضعف بها وعلى أساس الأخيرة «نقاط الضعف» تقدم بمقترحات تطويرها أو وضع تصورا للارتقاء بمستوى جودة الوظيفة حتى في ظل وجود نقاط قوة فقط وهذا المعيار يستخدم لتحديد درجة أحد عناصر القدرات الذهنية والفنية للمرشح للوظيفة حيث يتم الكشف عنه من خلال ورقة العمل أو البحث المقدم ومناقشته وتقييمة علميا وعمليا.

ـ القدرة على القيادة والتوجيه: ولهذا المعيار وقفه حيث تعددت وتباينت المفاهيم ووجهات النظر فيما يتعلق بالقيادة والتوجية إلا أنه يمكن حصر مؤشراتها كما يلي:

ـ الموهبة والمهارة: وتظهر في الأزمات والمواقف الصعبة.

ـ الذكاء الاجتماعي وكسب الثقة والمصداقية: وتظهر في رضاء المتعاملين والمرءوسين.

ـ الكفاءة: وتظهر في انجاز الأعمال بأحسن ما يمكن.

ـ المرونة: وتظهر في عدم التجمد في المواقف الحرجة.

ـ بعد النظر: ويظهر عندما يرى ما لا يستطيع غيره أن يراه والتوقع بما سيكون.

ـ الخبرة الواسعة: هي ليست مدة الأقدمية وإنما التجارب وسنوات الأداء الطويل.

ـ عدم الخضوع: لأي ضغوط عند الاختيار أو التعيين أو عن كل ما هو مقرر.

ـ التنظيم الجيد: ومؤشراته معدلات أداء عادلة ـ سيطرة على التنظيم غير الرسمي.

ـ الوضوح والشفافية: رقابة علنية وليست تجسس وتعيد أخطاء مع كشف الحقائق للمرءوسين.

ـ من العرض السابق يمكن الخروج برؤية جديدة لتطوير اختيار المدير النموذجي من خلال استخدام المحددات التالية كمعايير للمفاضلة في الاختيار والترشيح لشغل وظائف الإدارة العليا كما يلي:

ـ المحدد الأول: رفض اختيار المدير البيروقراطي والشعبي: ويتم الكشف عن شخصيتهما من خلال استخدام عوامل المقارنة العشر السابق توضيحها «وهذه هي مرحلة التصفية الأولى في الترشيح».

ـ المحدد الثاني: ابحث عن الإجابات «الايجابية» للأسئلة التالية:

ـ درجة علاقة المدير بالمرءوسين: عالية ـ متوسطة ـ ضعيفة.

ـ قدرة المدير على التنسيق مع قلة الأوامر: عالية ـ متوسطة ـ ضعيفة.

ـ القدرات الذهنية للمدير: عالية ـ متوسطة ـ ضعيفة.

ـ القدرات الفنية للمدير: عالية ـ متوسطة ـ ضعيفة.

ـ قدرات التعامل للمدير: عالية ـ متوسطة ـ ضعيفة.

ـ قدرة المدير على الاقناع والاقتناع: عالية ـ متوسطة ـ ضعيفة.

ـ المدير يسمح بالمشاركة في صنع القرار: عالية ـ متوسطة ـ ضعيفة.

المفتاح: تقييم مستوى جودة المواصفات القيادية الناجحة: من خلال تطبيق المقياس المعياري التالي: عدد المواصفات الايجابية «العالية» × ١٠٠٪ على ٧.

النتيجة: الحاصل على نسبة ١٠٠٪ هو المرشح رقم ١.

الحاصل على نسبة أقل هو المرشح التالي.. وهكذا «وهذه هي مرحلة التصفية الثانية في الترشيح».

ـ المحدد الثالث: وهو تطبيق المعايير السبع السابق ذكرها وهي «المؤهل/ التدريب/ الخبرة/ اللغة/ الحاسب الآلي/ التطوير/ القيادة والتوجية وذلك على النحو الموضح بهذه الدراسة «وهذه هي مرحلة التصفية الثالثة والأخيرة في الترشيح والاختيار».

والله ولي التوفيق

مصادر الدراسة:

١ـ ELsayedyassih- TheegyRtaimBuneacnacy- TheAmentcamu-miuenity- cainaRnenn.

٢ـ د/محمد فكري مفكرة التدريب الذاتي للمدير الناجح ـ رقم الإيداع بدار الكتب ٩٢ ٧ ١١ ١١/١٩٩٧.

٣ـ محاضرات مكتوبة: البرنامج التدريبي لشغل وظائف الإدارة العليا من درجة مدير عام ـ مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي الفترة من ٤ ـ ٢٩/٦/٢٠٠٥.

٤ـ د/أحمد محمد المصري ـ الانتقاء والنقاء الإداري ـ مجلة الإدارة ـ مجلة ٣١ـ العدد ٣ يناير ١٩٩٩.

٥ـ د/منى محمد عبدالهادي ـ استراتيجيات صنع واتخاذ القرارات ـ دار النهضة العربية ـ القاهرة..

تطوير الوظيفة المراد شغلها وهذا يعني أن المرشح قد قام بدراسة الوضع الحالي للوظيفة

نظـام الإجـازات فى ظل التغييـرات الاجتمـاعية والاقتصـادية الحالية

إن الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية هى المحرك الرئيسى لإجراء التعديلات التشريعية لمواكبة المتطلبات التى تفرضها تلك المتغيرات، وقد أرسى دستور ١٩٧١ مبادىء أساسية لرعاية الأسرة والأمومة بصفة خاصة مما حدا بالرجل المطالبة بالمساواة لتأكيد المفاهيم السابقة وتفعيلها فى ظل المتغيرات الحالية.

بقلم:
سهام حجازى
مدير عام شعبة شكاوى الجهاز الإدارى للدولة

وفى الصفحات التالية سوف تتعرض لتلك الحقوق التى أوردها المشرع فى القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين فى الدولة استكمالا لموضوع نظام الإجازات السابق نشره فى الأعداد السابقة.

ونستهل حديثنا باهتمام المشرع بوجدان العامل وذلك عندما مس وترا حساسا فى قلب كل مسلم بالنص فى المادة ٧١ على **استحقاق العامل على إجازة بأجر كامل لأداء فريضة الحج لمدة شهر واحد ولمرة واحدة طوال حياته الوظيفية** دون الأخذ فى الحسبان أدائه لتلك الفريضة قبل دخول الخدمة أو فى جهة أخرى لا تدخل فى مفهوم الوحدة الواردة بنص المادة الثانية، وقد تأكدت فاعلية ذلك النص الوجوبى بإرساء المبدأ رقم ١٧٤ من المبادىء المستقرة فى مجال شئون الخدمة المدنية والمعتمدة من الأستاذ الدكتور رئيس الجهاز فى ٢٠٠٤/٨/٣ والمتضمن استحقاق العامل حين أدائه الفريضة الأجر الأساسى مضافا إليه الحوافز والجهود غير العادية والبدلات والمكافآت التشجيعية ومكافآت الامتحانات ومكافآت التدريب لا تدخل ضمن مفهوم الأجر باعتبار أن مناط استحقاقها يتحدد بمن يقوم بها فعلا وفقا للقواعد المنظمة لذلك.

هذا من الجانب الروحى الذى تولى الشرع رعايته أما الجانب الأدبى فإن له جوانب عدة وذلك بالنظر إلى أن حصول العامل على المؤهل العلمى الذى يؤهله للتعيين فى إحدى الوظائف ليس هو نهاية المطاف، حيث إن الممارسة العملية للوظيفة العامة قد تنبىء بالحاجة إلى مواكبة التطور العلمى والتكنولوجى الذى لا يتأتى إلا بتنمية العامل ذاتيا أو بإتاحة الفرصة له بذلك من قبل الوحدة التى يعمل بها، وقد أجاز القانون سالف الذكر فى المادة ٦٠ **إيفاد العاملين فى بعثات أو منحة للدراسة أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر بالشروط والأوضاع المنصوص عليها فى القانون ١١٢ لسنة ٥٩ بتنظيم شئون البعثات والإجازات والمنح والقوانين المعدلة**، ومن ثم فإن اللائحة التنفيذية للقانون ٤٧ لسنة ٧٨ لا تختص بشروط أوضاع الإيفاد والإحالة هنا للقانون سالف الذكر، وعند قيام العامل بهذه الإجازات فإنها تحسب من مدة اشتراكة فى نظام التأمين الاجتماعى، كما أن له الحق فى استحقاق العلاوات الدورية والترقية ويحتفظ بالدرجات الوظيفية للقائمين بها على سبيل التذكار، ولكن لا يستحق عن هذه الإجازة إجازة اعتيادية لعدم جواز ورود إجازة على إجازة ولا تحسب ضمن رصيد إجازاته الاعتيادية وفى هذا المعنى المبدأ رقم ٢٦٠ من المبادىء سالفة الذكر، والإجازة الدراسية تكون لكل الوقت ولا يجوز منحها لنصف الوقت وفى هذا المعنى المبدأ ٢٦١.

وقد أجاز الشرع فى البند ٣ من ٦٩ من القانون ٤٧ لسنة ٧٨ منح العامل المنتسب لإحدى الكليات أو المعاهد إجازة بدون مرتب عن أيام الامتحان الفعلية.

وبتحليل هذا النص نجد المشرع أجاز ذلك الحق للعامل المنتسب دون العامل المنتظم، وهذا أمر منطقى فإن الإلتحاق بالوظيفة العامة لا يتيح للعامل فرصة الانتظام فى الدراسة، ونجده قد قصر الحق على العامل المنتسب لإحدى الكليات أو المعاهد العليا ولم يجزها للعامل الذى يؤدى الامتحانات فى المراحل التعليمية بالمدارس، هذا وإن كان يبدو أن ذلك مرجعه عدم إمكانية انتظام العاملين فى المدارس إلا أننا نرى فى الواقع العملى أن بعض العاملين يقومون بالدراسة فى هذه المراحل عن طريق المنازل، وكان من الأحرى أن يشمل هذه الفئات.

ويحضرنى التساؤل عن مدى جواز التصريح للعامل بأداء الامتحان خلال الإجازة الاعتيادية المرخص له بها وهل يحول النص سالف

الذكر دون ذلك؟

إنني أرى أنه وإن كان المشرع ترخص للعامل بالحق في الحصول على إجازة بدون أجر لأداء الامتحان على النحو السابق، فإن ذلك لا يحول دون حقه في أداء الامتحان خلال الإجازة الاعتيادية التي يترخص له بها، وذلك لأن الترخيص بالإجازة الخاصة لأداء الامتحان الغرض منه تمكينه من أداء الامتحان، فهي رخصة لا يصح القول إن يضار بها بأن يقتصر أداء الامتحان خلالها دون غيرها، لما في ذلك من ترتيب آثار مادية يتحملها العامل وهو بوسعه أداء ذات الغرض خلال الإجازة الاعتيادية، وهذا لا يتنافى مع الحكمة من تقرير تلك الإجازة التي مقتضاها تمكين العامل من الراحة ليعود إلى عمله مقبلا عليه، ذلك لأن أدائه الامتحان يحقق له الراحة النفسية لتحقيق آماله وطموحاته، هذا فضلا عن أن نص م٦٥ لم يتضمن حظر أداء الامتحان خلال الإجازة الاعتيادية، والمطلق يؤخذ على إطلاقه.

وإمعانا من المشرع في الحرص على رعاية مصالح الأسرة المادية والمعنوية، نجد أن نص م٦٩/١ تقضي **بوجوبية الترخيص بإجازة بدون مرتب للزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر ألى الخارج لمدة ستة أشهر على الأقل** مع عدم جواز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج أو الزوجة في الخارج وعدم جواز اتصالها بإعارة للخارج.

ومن ثم يتضح أن المشرع أجاز استحقاق العامل أو العاملة إذا رخص لأحدهما بالسفر للخارج لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب لمدة بقاء الزوج في الخارج وذلك الاستحقاق الوجوبي يتوافر بشروط استحقاقه المتمثلة في أن يكون سفر الطرف الآخر لمدة لا تقل عن ستة أشهر، ومن ذلك يتضح عدم جواز إعمال النص إذا كانت المدة تقل عن ستة أشهر، وعلى أن تكون، وإنه يستوى لهذا الاستحقاق الوجوبي أن الزوج أو الزوجة يعمل بالحكومة أو القطاع الخاص، فالحكمة الأساسية هي جمع شمل الأسرة إلا أنه يخرج عن نطاق تطبيق هذ النص وجود الزوج أو الزوجة في الخارج للهجرة لأن العامل بهجرته للخارج تنقطع علاقته الوظيفية في الداخل ومن ثم لا يعد من العاملين المدنيين بالدولة وهذا ما أكده المبدأ رقم ٢٧١.

مدة المرافقة مساوية للمدة المرخص للزوج بها، أي لا تزيد عنها، فإذا انقضت هذه المدة لأي الأسباب فمن ثم لا يكون هناك مقتضى لتواجد الزوج الآخر بالخارج

ومن الملاحظ أن الحصول على الإجازة سالفة الذكر والوارد النص عليها ٦٩/١ لم تضع حظرا أو قيدا على ترقية العامل خلالها، فالترقية تخضع هنا للقواعد العامة. والترقية في هذا المجال هي الترقية بالأقدمية والاختبار أي طبقا للقواعد العامة للترقيات.

وإذا انتقلنا للفقرة التالية من ذات النص نجدها تتعرض لنوع آخر من الإجازات الخاصة بدون مرتب وهي تلك **الإجازة التي يجوز الترخيص بها إذا ما قامت لدى العامل ظروف تستدعي قيامه بإجازة لممارسة أعمال أخرى وظيفية أو اجتماعية، إذا ما قدرت السلطة المختصة حاجته للقيام بها.**

ولكن المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية دعت السلطة التنفيذية إلى الممارسة السياسية السليمة بإصدار قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ٢٠٠٠ بإطلاق مدة الإعارات والإجازات الخاصة، ومن ثم لا يجوز للسلطة المختصة تحديد حد أقصى لمدة الإعارات والإجازات الخاصة بدون مرتب للأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة. وذلك في غير بعض الجهات الوارد النص عليها على سبيل الحصر بالاستثناء من نطاق تطبيقه أعضاء الهيئات القضائية وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات والمكلفون والعاملون بوظائف التعليم أينما وجدوا، والعاملون المدنيون بوزارة الدفاع والداخلية والإعلام والأجهزة التابعة لهذه الجهات وذلك فيما عدا الوظائف التي يصدر بها قرار من السلطة المختصة.

وبصدور هذا القرار فإن الموافقة على الإعارة أو الإجازة الخاصة بدون مرتب تتم في المدة الأولى على أربع سنوات كاملة مرة واحدة ما لم يكن الطلب مقرونا بمدة

ترخص للعامل بالحق في الحصول على إجازة بدون أجر لأداء الامتحان على النحو السابق، فإن ذلك لا يحول دون حقه في أداء الامتحان خلال الإجازة الاعتيادية التي يترخص له بها.

عدم سداد الأقساط المستحقة للتأمينات الاجتماعية عن مدة الإعارة أو الاجازة لا يكون سببا فى عدم التجديد دون حق وزارة التأمينات الاجتماعية فى اسقاط هذه المدة من المعاش أو حصلتها بغرامات تأخير

أقل، ويتم التجديد بعد ذلك سنويا، ولا يشترط حضور العامل شخصيا لإجراء التجديد، وعلى أن يتم الموافقة من قبل السلطة المختصة فى مدة لا تجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم الطلب، وإمعانا لفاعلية هذا القرار فإن **عدم سداد الأقساط المستحقة للتأمينات الاجتماعية عن مدة الإعارة أو الإجازة لا يكون سببا فى عدم التجديد دون حق وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية فى إسقاط هذه المدة من المعاش أو تحصيلها بغرامات التأخير.**

وإن من الملاحظ أن الحكمة فى إصدار القرار تكمن فى مراعاة الظروف الاجتماعية والمادية للعامل لتمكينه من رعاية مصالح أسرته إذا تمت الحاجة لذلك كما لو كان أحد والديه فى حاجة إلى رعايته أو أحد أبنائه الذى تجاوز سن رعاية الطفل، أو حاجته لوقت فى تصفية تركة أرثها أو التحق بعمل آخر، وإن هذا يحافظ على الكيان الأسرى برعاية مصالحها الاجتماعية فضلا عن إتاحة الفرصة لزيادة دخل الأسرة ويشجع على الاستثمارات وتنمية الدخل القومى وجلب العملة الأجنبية التى تنعش الاقتصاد القومى، ولقد تأكدت فاعلية هذا القرار بسريانه على الهيئات التى تضمنت نصوص لوائح العاملين بها ما يتعارض مع الأحكام الواردة بالقرار سالف الذكر، إلى أن يتم تعديل هذه النصوص، وفى هذا تأكيد لتوحيد المعاملة الوظيفية بين العاملين المدنيين فى الدولة.

وبالرغم مما تقدم فإنه تبدو ملاحظة بشأن هذا الإطلاق الذى يحقق الاستقرار النفسى والمادى للعامل وأسرته ولكن على الجانب الآخر، نجد أن هذا العامل يحتفظ بدرجته الوظيفية لسنوات عديدة قد تصل إلى عشرين سنة أو ما يزيد ويقف حائلا دون إتاحة الفرصة للشباب لتقلد الوظيفة العامة، ومن ثم أدعو بضرورة وضع حد أقصى لهذا الترخيص يحدث توازنا بين مصلحة العامل وظروفه الاجتماعية والمادية، وبين مصلحة ذلك الجيل الحائر من الشباب الذى يعض على أنامله فى انتظار فرصة عمل.

فلنضع حدا أقصى مناسبا للإعارات والإجازات الخاصة لإحداث هذا التوازن

وإذا ما تجاوزه العامل يكون عازفا عن الوظيفة العامة، وهنا تتاح الفرصة للشباب للمساهمة فى عملية الإصلاح الإدارى بالاستفادة من خبراتهم ومهاراتهم العلمية والعملية الحديثة كأداة من أدوات البنية التكنولوجية نحو الإصلاح الإدارى وذلك عن طريق التعاقد مع هذه الفئة من الشباب الواعد، الذى يتيح الفرصة لتبادل الخبرات فى المجالات المختلفة مع العديد من دول العالم، وتتاح الفرصة لقاعدة عريضة من أبناء الشعب للمشاركة فى زيادة الدخل القومى.

وفى نهاية حديثنا لا يفوتنا أن نتذكر أن الإجازات الوارد النص عليها المادة ٦٩/ ١ لا يترتب عليها آثار سلبية بالنسبة للترقيات عكس الحال بالنسبة للإجازات الوارد النص عليها فى ٦٩/ ٢ التى تقضى بأنه فى غير حالة الترقية الدرجات الوظائف العليا لا يجوز ترقية العامل الذى تجاوز مدة إعارته مدة أربع سنوات متصلة وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمنى يقل عن سنة، وتحدد أقدمية العامل عند عودته على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية هذه المدة أو جميع الشاغلين للدرجة الوظيفية عند عودته أيهما أقل.

ولا يفوتنا الدعوة نحو ضرورة أفراد نظام الأجازات للعاملين بالإدارة العليا بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية حيث أن الاحالة للنظام الوارد وبالقانون ٤٧ لسنة ٧٨ باعتباره الشريعة العامة لغياب هذا النظام فى القانون المشار إليه لا يتماشى مع نظام التجديد الذى يستوجبه القانون ٥ لسنة ٩١.

أعزائى القراء.. لقد طالت وحشة بينى وبينكم، وطال الحديث عن موضوع الإجازات ولكن للحديث بقية، فلنلتقى إنشاء الله ليدور حديثا بيننا حول إجازة رعاية الطفل والترخيص للعاملة بالعمل نصف الوقت.

والله ولى التوفيق



رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة :

فى زيارة للصين استغرقت أسبوعا .. إستهدفت دعم التعاون وتبادل الخبرات

وزير الشئون البشرية الصينى :

العلاقات الصينية المصرية ممتدة عبر سنوات طويلة والتعاون دائم ومستمر ومثمر

إعداد العلاقات العامة بالجهاز

قام الأستاذ الدكتور رئيس الجهاز والوفد المرافق إلى زيارة جمهورية الصين الشعبية خلال الفترة من ١٧ - ٢٣/٩/٢٠٠٥م .. فى إطار تعزيز التعاون بين الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة شئون العاملين لجمهورية الصين الشعبية وتنفيذ لمشروع بروتوكول التعاون المقترح بين الجانبين قام الأستاذ الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز والوفد المرافق لسيادته بزيارة إلى جمهورية الصين استغرقت أسبوعا خلال الفترة من ١٧ - ٢٣/٩/٢٠٠٥م واستهدفت الزيارة دعم التعاون الإدارى فى مجالات إدارة وتنمية الموارد البشرية وتدريب العاملين المدنيين، تنمية قدراتهم، إجراء البحوث المشتركة، إصلاح نظم الخدمة المدنية، تبادل المواد العلمية والإصدارات فى مجالات الاهتمام المشترك بين البلدين وما يستجد من مجالات جديدة يتم الاتفاق عليها بين الطرفين.

استهل الأستاذ الدكتور **صفوت النحاس** رئيس الجهاز زيارته للصين وبرفقته الوفد المصاحب لسيادته الأستاذ/ **عادل عبده أمين عام الجهاز، الأستاذة/ مايسة بهجت** رئيس الإدارة المركزية للتنظيم وترتيب وموازنة الوظائف للجامعات والبحث العلمى والأستاذة/ **وداد يعقوب مدير عام العلاقات العامة** حيث التقى سيادته ونائب رئيس وزارة الشئون البشرية وذلك صباح يوم الأحد ١٨/٩/٢٠٠٥م حيث تم التعرف على نظام العمل بالوزارة.

لقاء وزير الشئون البشرية بالعاصمة بكين

وفى اليوم التالى ١٩/٩/٢٠٠٥م التقى معالى د.صفوت النحاس والوفد المرافق لسيادته السيد وزير الشئون البشرية لعرض نطاق وشكل التعاون المنتظر فى مجال إدارة شئون العاملين والإدارة العامة.

تعاون مشترك ومثمر على سنوات طويلة

وأشار السيد وزير الشئون البشرية فى بداية اللقاء إلى العلاقات الطيبة والتعاون المثمر الذى يربط بين البلدين على مدى السنوات الطويلة الماضية وظهر ذلك واضحا خلال الزيارة التى قام بها نائب الوزير لمصر فى ١٣/٩/٢٠٠٤م ومقابلة الأستاذ الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز لمعرفة مضمون ومحتوى قانون الخدمة المدنية فى مصر والأوجه التى يغطيها وما هى نوعية العاملين الذين يشملهم القانون والمعايير المستخدمة فى تحديد مجالاتهم والتعرف على

الاستفادة من الخبرة الصينية فى مجالات الإصلاح الإدارى وتنمية الموارد البشرية وتدريب العاملين

الجوانب التي يشملها الإصلاح الإداري والتنظيمي بين العاملين.

وأشار السيد نائب الوزير إلى أنه لمس الكثير من النواحي الإصلاحية ووجود الكثير من الخبرات داخل الجهاز بالإضافة إلى التجارب المتميزة لذا أكد حرصه على التعاون بين الجهاز والوزارة لتحقيق أعلى مستوى من الإصلاح الإداري بين البلدين.

وقد حضر هذا اللقاء العديد من القيادات الإدارية فى وزارة الشئون البشرية شملت مدير عام التواصل والتعاون الدولى ونائب مدير عام الإدارة الفنية والمتخصصة ورئيس قسم إدارة التعاون الدولى ونائبه.

وفى هذا اللقاء تحدث الأستاذ **الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز** حيث أعرب عن بالغ سعادته لاستمرار المحادثات فى مجالات الإصلاح الإدارى وأكد أن مصر بصدد إعادة هيكلة الجهاز الإدارى من خلال ٧ محاور.

١ ـ إصلاح تشريعي.

٢ ـ إعادة هيكلة الوحدات الإدارية.

٣ ـ تطوير التدريب.

٤ ـ تطوير قواعد المعلومات.

٥ ـ بناء قواعد للمعلومات.

٦ ـ فصل بعض الجهات عن وحدات الجهاز الإدارى للدولة.

٧ ـ تكوين شركات من العاملين فى مجال الخدمات تتولى تقديم خدمات للجهاز الإدارى.

وقد أشار رئيس الجهاز خلال لقاءه إلى أن عدد العاملين بالجهاز الإدارى للدولة فى مصر بلغ ٦,٢ مليون موظف منهم ٥,٦ مليون دائم و٦٠٠ ألف موظف مؤقت، وأن الجهاز الإدارى فى مصر ينقسم إلى أربعة أقسام: الحكومة المركزية، الهيئات الاقتصادية والخدمية، المحليات والجامعات الحكومية.

وقد أعرب رئيس الجهاز عن بالغ سروره للبدء فى إعداد برامج تنفيذية للتعاون بين البلدين خاصة فى مجال التدريب والخدمات التى يمكن أن يوديها الجهاز الإدارى لمواطنيه والمستثمرين وأن ذلك يمثل بداية حقيقية للتعاون المستمر والمثمر لكلانا.

وأكد رئيس الجهاز خلال هذا اللقاء على أن الحكومة فى مصر تسعى إلى القضاء والتخلص من المشكلات التى وصل إليها الجهاز الإدارى نتيجة سياسات قديمة من خلال الاستفادة بالخبرة الصينية والتقدم



د. صفوت النحاس

العلمى والتكنولوجى الذى تحقق لها خلال الفترة الماضية وإننا يمكن أن نحدد بعض الموضوعات نبدأ بها على الفور كإطار للتعاون ولتكن فى مجال التدريب، بعض الخدمات الجماهيرية، بإنشاء قواعد للمعلومات عن الجهاز الإدارى وكذا التعرف على نظام تعيين العاملين فى الصين والفرق بين الموظف فى الوزارة المركزية والمحليات.

وهذا القسم الثالث يشمل المدارس العامة والجامعات والمعاهد والمستشفيات والمؤسسات الخدمية، وأن نظام العاملين يعتمد على تشريع عام ١٩٩٣م من خلال قانون خاص بالموظفين العموميين يحتوى على ١٨ فصل وينقسم إلى قسمين:

ـ أحكام عامة وأساسية لواجبات الموظفين الحكوميين.

أحكام خاصة لكل حالة من حالات الموظفين الحكوميين.

وقد نص القانون على إجراءات الامتحانات لشغل الوظائف، التعيين والفصل، تقيم الأداء، الجزاءات، الأجازات ، قبول الدعاوى، الطعن، الأحكام القضائية، وغيرها وأن هناك تعديل جديد يشمل كل الموظفين العموميين ومازال تحت الدراسة وتتحمل الميزانية العامة للدولة رواتب الموظفين وخدماتهم وإن عدد العاملين الحكوميين بما فيهم العاملين في البرلمان والشورى يبلغ ٦,٥٠٠,٠٠ .

وإن هذا القانون يجسد الخبرات المتراكمة لعدة سنوات ففى مجال الإدارة يعتمد على المنافسة والشفافية بين الموظفين وخاصة الوظائف القيادية للوصول إلى المنافسة العالمية.

أما بالنسبة إلى تقييم أداء الموظف فهو تقييم ديقراطى يعتمد على الاستماع إلى المستوى الاعلى والأدنى من خلال التصويت على تقييم أى وظيفة فكل مديرو العموم لهم حق التصويت لأى موظف فى نفس الإدارة وذلك لخلق نظام من الديمقراطية وهذا يعنى أن الوظائف العامة ليست وظائف دائمة بالنسبة للموظف.

بالإضافة إلى وجود بعض النظم التى تحكم تقييم الأداء مثل:

ـ نظام التحكيم

ـ نظام استقدام موظفين جدد.

وحسب الأسلوب الجديد يمكن تقسيم الموظفين الحكومية إلى ثلاث أقسام:

ـ العاملون في مجال الإدارة العليا.

ـ العملون الفنيون والمتخصصون.

ـ العامللون في مجال القانون.

أما بالنسبة للدرجات الوظيفية كانت بالقانون القديم ١٥ درجة بينما فى القانون الجديد أصبحت ٢٧ درجة كما أن القانون لا يفرق بين وظائف سياسية ووظائف عادية وبناء على هذا التصنيف تم وضع ثلاثة أساليب للاختيار.

١ـ الامتحان ٢ـ التعيين ٣ـ الاستقدام

وهذا التعديل الجديد وضع أحكام أكثر وضوحا حيث حدد (٩) واجبات أساسية تقابلها حقوق مثل التشجيع، التحفيز، التدريب، وقد تم تنظيم حملة واسعة بين الموظفين لتوعيتهم بأهمية وجوهر هذا التعديل من خلال إطلاق دورات تدريبية على مستوى رؤساء الأقسام والادارات وستقوم بتنفيذ دورات لمديرى العموم وتم نشر هذا التعديل فى وسائل الإعلام وسنقوم بوضع ٢٤ لائحة تنفيذية جديدة لضمان تفسير هذا القانون الجديد.

ـ أما النسبة لتدريب العاملين فيتضمن عدة أنواع:

ـ تدريب المظفين الجدد.

ـ تتدريب المتخصصين.

ـ تدريب مهنى.

وقد تم البدء فى حملة واسعة لتدريب الموظفين العموميين فى مدارس الحزب، المعاهد الإدارية، معاهد إدارية مركزية، معاهد إدارية محلية وحدات إدارية، كما أن هناك مؤسسات للتنمية تمارس أعمال تدريبية.

بالنسبة للمدارس الحزبية معظمها يتبع اللجنة الحزبية أما المعاهد الحكومية فهى تابع الحكومة المركزية أما المدارس فهى تخضع لآليات السوق.

وأضاف السيد وزير شئون العاملين الصينى أن هناك نظام ادارى موحد بين الموظفين العموميين والمحليين قائم على تصنيف الدرجات.

كما أن التعيينات تعتمد على الدرجات ونحن فى وزارة شئون الموظفين نركز على السياسات العامة والموحدة المطبقة على كل الدوائر الحكومية واختيار المسئولين عن طريق الامتحان العام.

اختتم الوزير الصينى كلمته بقوله إن هدفنا من هذا الإصلاح إتاحة منظومة متكاملة وتقديم خدمات حكومية ذات مستوى عالى من الأداء.

الانتقال من النظام المركزي إلى اللا مركزي

وأشار رئيس الجهاز إلى أننا بدأنا مرحلة الانتقال من النظام المركزى إلى اللا مركزى ونطالب بنقل اختصاصات الإدارة المركزية إلى المحافظين ولذا نريد التعرف على الوضع القائم في الصين من حيث مركزيته أو عدم مركزيته وما هى الخبرات المتوافرة التى يمكن الاستفادة منها.

بعد ذلك ألقى نائب الوزير الصينى كلمة شكر فيها رئيس الجهاز على لمعلومات القيمة عن الجهاز الإدارى المصرى والاهتمام الكبير والجم بالتعاون الثنائى بين البلدين. ثم ألقى الضوء على الوضع العام في الصين وأوضاع العاملين المدنيين حيث أشار إلى أن عدد السكان فى الصين بلغ ١٣٠٠ مليون نسمة وأن النظام السياسى للدولة اشتراكى وأن الدولة تسعى إلى دفع مستوى المعيشة الاقتصادية للمواطنين منذ عام ١٩٧٨م حيث تبنت الصين سياسة الإصلاح الاقتصادى التى تهدف تنمية المجتمع اقتصاديا واجتماعيا.

وتطرق نائب الوزير الصينى إلى النظام الإدارى الذى ينقسم إلى عدة مستويات.

١- مجلس الدولة (الحكومة المركزية).

٢- المقاطعات (تشمل مناطق حكم ذاتى - البلديات المركزية)

٣- المدن. ٤- المحافظة.

أما النظام الحالى فهو إدارة مركزية مثل مصر والنظام المركزى له صلاحياته ولذلك فإن نظام إدارة الموظفين الحكوميين فى الصين نظام واحد وليس هناك فرق بينهم وبين المحليات أم قبل الإصلاح كان نظام العاملين يعتمد على نظام الكوادر.

وتصنيف الموظفين فى الجهاز الإدارى الصينى إلى ثلاثة أقسام.

الأول: الموظفين العموميين فى دائرة الحكومة.

الثانى: الموظفين في المؤسسات.

الثالث: العاملون فى مؤسسات الخدمات بكل أنواعها.

ويبلغ عدد العاملين ٢٩ مليون موظف يعمل أكثر من نصفهم فى مجال التعليم وعلق د. **صفوت النحاس بقوله إننا بمصر بصدد نقل صلاحيات للمحافظين** وبالنسبة للتعليم والصحة سوف ننشأ أجهزة مستقلة للرقابة عى جودة التعليم وجودة الخدمات الصحية وأن القوانين التى تحكم العاملين فى مصر صدرت منذ فترة طويلة على أسس موضوعية للتقييم والتوصيف الدقيق وتحدد مسئوليات هذه الوظائف، وشكر رئيس الجهاز السيد وانج على هذا العرض لجوانب ونظم الإدارة الحكومية وقواعد العمل التى تحكم العاملين الحكوميين.

حوار حول أوجه التعاون

رئيس الجهاز: ما هى أوجه التعاون التى نحددها الآن لتنفيذها مستقبلا؟

وزير شئون العاملين الصينى: اتفق مع رئيس الجهاز على ضرورة وضع مقترحات لتعزيز التعاون وتبادل الخبرات فى مجال التدريب.

واتفق الطرفان على وضع مذكرة التفاهم موضع التنفيذ على المستوى العملى وأن نواصل التشاور حتى يتم التوقيع على مذكرة التفاهم أثناء زيارة الوزير لجمهورية مصر العربية.

لقاء قيادات شنغهاى

واستكمالا لزيارة العمل لرئيس الجهاز والوفد المرافق له فقد عقد لقاء بين رئيس الجهاز ونائب رئيس البلدية وقيادات مدينة شنغهاى الصينية يوم الأربعاء الموافق ٢١/٩/٢٠٠٥ فى معهد الكوادر القيادية للصين بمدينة شنغهاى.

فى بداية اللقاء أكد رئيس الجهاز على أن الاهتمام بالتدريب من أهم سمات الجهاز.

وأكد نائب رئيس بلدية مدينة شنغهاى شرحا عن شنغهاى وأهميتها الاقتصادية والصناعية وموقعها الجغرافى وعدد سكانها ودورها فى النمو الاقتصادى ومعدل الدخل العام للصين حيث بلغت ٥٦٠٠مليون دولار وأنها ترتبط بأكثر من ١٦٠ دولة فى العالم من خلال ميناء كبير يجعلها تحتل المركز الثانى عالميا فى تصنيف الموانيء البرية.

وهذه المدينة لها قاعدة اقتصادية قوية وصناعات متكاملة فى مجالات الحديد والصلب والالكترونيات وغيرها من الصناعات الثقيلة بالإضافة إلى الصناعات الغذائية كما أن حجم الاستثمارات كبيرة فهناك ٣٧٠٠ مشروع ممول باستثمارات أجنبية من جانب واحد أو مشترك وبلغ حجم الاستثمارات الأجنبية نحو ٦٠ بليون دولار.

التخطيط وفقا لاقتصاديات السوق

أن أكبر صعوبة فى عملية التخطيط وفقا لاقتصاديات السوق تكمن فى الموارد البشرية حيث نحتاج إلى الكوادر ذات التخصصات المختلفة ذات الكفاءة العالية وخصوصا فى الدوائر الحكومية التى تحتاج إلى عناصر مميزة وخاصة الإدارية والفنية والقيادية.

الكوادر القيادية والمتخصصة

يجب أن يكون لديهم وعى بأهمية الإصلاح ودواعيه أما بالنسبة للكوادر المتخصصة وهذا ما نعانى منه حيث نضطر إلى استقطاب كوادر متخصصة من الخارج أما الكوادر القيادية فلا نستطيع استقطابها وإنما إعدادها داخليا.

تأهيل القيادات الحكومية

أكد نائب رئيس بلدية شنغهاى على أهمية تأهيل الوظائف القيادية المرشحة لشغل وظائف حكومية للعمل فى المشروعات العملاقة لزيادة خبراتهم ومهاراتهم وقدراتهم.

إنشاء معهد الكوادر القيادية

لقد أنشىء هذا المعهد لمواكبة العصر ليكون عى مستوى دولى وافتتح في شهر مارس الماضى وجهز بأحدث الوسائل التعليمية والترفيهية والرياضية ومساكن مريحة للمتدربين ونحن حريصين على تفعيل التعاون الدولى بما يحقق لنا خبرات عالمية وفى نهاية اللقاء شكر رئيس الجهاز د. صفوت النحاس نائب رئيس بلدية شنغهاى حيث أبدى إعجابه بالتقدم الذى حققته الصين اقتصاديا والذى يعبر عن إرادة شعب الصين العظيم.

وأضاف د. **صفوت النحاس** إننا كمصريين نريد الاستفادة من الخبرة الصينية بالتعاون مع هذا المعهد وأن هناك أكثر من مقترح لتبادل الخبرات من خلال:

١- التعرف على برامج القادة الإداريين ومحتويات كل برنامج

٢- أن يكون من المفيد إرسال متدربين ومدربين مصريين لهذا المعهد لنقل وتبادل الخبرات

٣ - التعاون فى اختيار أساليب التدريب والوسائل الحديثة المستخدمة فى التدريب

وأن دعم التعاون المصرى الصينى سوف يعود علينا بالنفع ويوطد أواصر الصداقة والعلاقات بيننا

وقد تم الاتفاق على أن يتم التوقيع على مذكرة التفاهم المصرية الصينية فى مجال إدارة شئون العاملين والإدارة العامة فى الزيارة القادمة للسيد وزير شئون الأفراد الصينى إلى القاهرة والتى سبق أن وافق عليها دولة السيد رئيس الوزراء وأفاد الجانب الصينى على دراسة مقترح نقل خبرة التدريب الصينى إلى الجانب المصرى.

واختتمت الزيارة إلى الصين بزيارة بلدية شنغهاى الخميس ٢٢/٩/٢٠٠٥م والمغادرة مساءا للعودة إلى أرض الوطن العزيز مصر.

بورسعيد تتحدث عن نفسها



تعتبر بور سعيد من أهم معالم مصر والتى اكتسبت شهرة عالمية بحكم موقعها، فهى تقع على المدخل الشمالى لقناة السويس فى ملتقى ثلاث قارات. ولقد كانت مسيرة التنمية والتطور داخل بور سعيد من أهم المسئوليات التى تحملتها القيادة التنفيذية بالمحافظة وأخذت على عاتقها إعداد وتنفيذ إستراتيجية جديدة لدعم محاور التنمية ولقد بلغت جملة الاستثمارات فى القطاعات المختلفة للمحافظة٦١١٧,٥٥ مليون جنيه بالإضافة إلى الاستثمارات فى قطاع التعدين، والمحاور هذه تمثلت فى: ـ

١ـ **المحور المينائى:** ويعتبر المحور المينائى من أسرع وأكفأ محاور التنمية ببور سعيد إذ تمتلك مينائين رئيسيين فى قارتين مختلفتين الأول فى قارة إفريقيا والآخر فى قارة آسيا حيث يعتبر أن من أهم موانئ البحر المتوسط. يعبرهما حوالى ٢٠ ألف سفينة فى العام من خلال قناة السويس ، وبميناء شرق بور سعيد الذى افتتحه السيد رئيس الجمهورية فى ٢٠٠٤/١٢/٢ تم تأسيس شركة لتموين السفن برأسمال ٥٠ مليون جنيه وتبلغ إجمالى الحاويات المتداولة بموانئ بور سعيد ٥مليون حاوية فى السنة بما يعادل ٥٪ من حركة التجارة العالمية. كما يستقبل الميناء السياحى ٥٥٠سفينة فى العام من كافة أنحاء العالم.

وتم إنشاء جونة للعائمات وبناء السفن جنوب بور فؤاد وتضم العديد من ورش إنشاء وصيانة السفن وخاصة صناعة اليخوت لتتناسق وتتفاعل مع مشروع مارينا اليخوت الجارى إنشاؤه على مدخل قناة السويس الشمالى والذى سيعمل على تعظيم دور مصر فى السياحة الخارجية والذى سيتكلف ٣٨٠ مليون جنيه ـ تمويل ذاتى .

٢ـ **المحور السياحى:** وتعتبر بور سعيد من المحافظات الساحلية التى تتميز بمقومات الجذب السياحى لتميزها بجمال طبيعتها وامتداد شواطئها، ويوجد بها العديد من المزارات السياحية، وتعتبر السياحة دعامة أساسية وركيزة اقتصادية باعتبارها صناعة كبرى ونشاطا استثماريا يساهم فى بناء مصر. لذا تبذل القيادة التنفيذية بالمحافظة جهوداً مكثفة لوضع بور سعيد على الخريطة السياحية لمصر والعالم لجذب المزيد من السائحين. وتضم بور سعيد فى جنباتها أرقى الفنادق بالإضافة إلى العديد من القرى السياحية فالقرى قائمة الآن بطاقة ١٨٩٠ وحدة وجارى إقامة ثلاثة قرى ومنتجع سياحى بطاقة ٩٦٥ وحدة.



٣ـ **المحور الصناعي:** والذى يعتبر ركيزة أساسية للتنمية فقد إقامة ٤ مناطق صناعية تقع على مساحة قدرها ١٠٠٩,٧ فدان بعدد مشروعات ٢١١ مشروع وتوفر حوالى ٤٢ ألف فرصة عمل.

٤ـ **المحور الزراعي:** ولقد كسى اللون الأخضر جنوب بور سعيد وأتاحت ترعة السلام لها المياه والخير والرخاء فزادت مساحة الأرض الزراعية إلى ٢٠٠ ألف فدان وحقق محصول الأرز والقمح الإكتفاء الذاتى للمحافظة . وتم إقامة مزرعة نموذجية لمشروعات إنتاج اللحوم والألبان ، كما تم نقل الحظائر من داخل الكتلة السكانية إلى حظائر جديدة جنوب بور سعيد على مساحة ٣٥٠ فدان بتكلفة ٢٥٠ مليون جنيه.

٥ـ **محور التنمية الحضارية:** ولقد حققت بور سعيد المركز الأول فى التنمية البشرية لمدة خمسة أعوام طبقا للبرنامج الإنمائى للأمم المتحدة.

● **الإسكان:** ولتوفير المسكن المناسب والارتقاء بالمستوى الحضارى لجميع فئات المواطنين فقد تم إنشاء ٤٣ ألف وحدة سكنية بتكلفة تصل إلى مليار جنيه وإقامة أسواق مجمعة.

● **التعليم:** وتشهد المحافظة نهضة تعليمية كبيرة فرغم صغر مساحتها وتعداد سكانها إلا أن بها ٣٤٥ مدرسة ومعهد أزهرى ويشهد فرع جامعة قناة السويس إنجازات متلاحقة بكلياته.

● **الصحة:** ولأن الصحة هى أرقى مستويات التنمية فكان الاهتمام الأكبر للمحافظة هو جعل العلاج فى متناول الجميع بإقامة العديد من المستشفيات والمؤسسات العلاجية والبالغ عددها ٣١ مستشفى عام وخاص.

● **الشباب والرياضة:** ولتنشئة الشباب ولتحقيق الأهداف المرجوة منه فبالمحافظة ٥٧ نادى رياضى ، ٢١ مركز شباب ، ٦ معسكرات نزل شباب إلى جانب استاد بورسعيد وصالة مبارك ومجمع ملاعب الهوكى.

● **الصرف الصحى:** كما أنشئ العديد من محطات الصرف الصحى.

● **الثقافة:** ولنشر الوعى الثقافى قد تم إنشاء مجمع بورسعيد الإعلامى وكذا مكتبة مبارك العامة بالإضافة إلى المكتبات المنتشرة بالمحافظة.

● **الكهرباء والطرق:** كما تم مد وتدعيم شبكات الكهرباء والطرق.

● **مياه الشرب:** كما عملت المحافظة على توفير مياه الشرب فتبلغ حصة بور سعيد منها ٣٧٠ ألف متر مكعب/يوم.

● **الورش:** وتم نقل كافة الورش الحرفية المقلقة للراحة والملوثة للبيئة من داخل المدينة إلى خارجها وإقامة ٣٧٧٧ ورشة بأحياء المحافظة.

٦ـ **المحور التعدينى:** تعتبر منطقة الغاز غرب بورسعيد من أهم المناطق التى تساهم فى حركة التنمية فى مصر. حيث تنتج حقول الغاز بها ١,١ بليون متر مكعب وبها ٧٠٪ من احتياطى الغاز المصرى.



الهيئة العامة لميناء بورسعيد



أخبار من ميناء شرق بورسعيد

خلال شهر يونيو ٢٠٠٥ وأثناء انعقاد ملتقى رجال الأعمال المصرى الألمانى ببرلين ـ ألمانيا فى الفترة من ٢٠٠٥/٦/١٣ إلى ٢٠٠٥/٦/١٨.

قام السيد اللواء بحرى/ **هشام عمر السرساوى** رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة لموانئ بورسعيد بإلقاء محاضرة عن ميناء شرق بورسعيد العملاق وقد أبدى عدد كبير من رجال الأعمال من الجانبين اهتمامهم بهذا الميناء العملاق لما له من موقع استراتيجى متميز ومستقبل واعد.

وقد ترتب على تلك الزيارة الناجحة ما يلى:

١ـ قيام السيد سفير ألمانيا بجمهورية مصر العربية يرافقه الملحق الاقتصادى للسفارة بزيارة ميناء شرق بورسعيد يوم ٢٠٠٥/٨/٨ للتعرف على إمكانيات محطة حاويات شركة قناة السويس للحاويات SCCT.

٢ـ قيام **الأستاذ الدكتور/ وائل غزلانى المحامى** المقيم بألمانيا منذ أكثر من عشرين عام بلقاء **السيد اللواء بحرى/ هشام السرساوى** رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة لموانئ بورسعيد **والسيد اللواء بحرى/ شيرين حسن محمود** رئيس قطاع النقل البحرى حيث تقدم بعرض للمساعدة فيما يخص مشروعات التسويق لهذا المشروع العملاق بجميع ولايات ألمانيا والدول الأوربية، وقد نجح حتى الآن فى تدبير قرض بقيمة ٣٦٠ ألف يورو من بنك L.B الألمانى «لاندس بنك بادن فوتنبرج» لإجراء دراسات التربة وإعداد مخطط عام للميناء MASTE PLAN وأيضا وعد البنك بتمويل أى مستثمر ألمانى جاد للمساهمة فى مشروعات ميناء شرق بورسعيد.

٣ـ قيام وفد من اتحاد الصناعات الألمانية بزيارة قطاع النقل البحرى يرافقه الاستثمارى **علي الشرقاوى** وذلك للمساهمة فى مشروع ميناء شرق بورسعيد.

خلال الشهرين الماضيين زار ميناء شرق بورسعيد كل من:

ـ وفد صينى برئاسة نائب وزير الاتصالات الصينى يوم ٢٠٠٥/٧/١٦.

ـ وفد من ماليزيا برئاسة رئيس ميناء ولاية جوهر الماليزى للتعرف على أساليب العمل بميناء شرق بورسعيد يوم ٢٠٠٥/٧/٢٨.

ـ وفد من شركة كوسكودوم الصينية العملاقة يرافقه الأستاذ **سعيد على** مدير توكيل دومينيون.

تقدم وفد من شركة ميرسك لوجيستيك إلى رئاسة هيئة موانئ بورسعيد للحصول على قطعة أرض فى ميناء شرق بورسعيد مجاورة لمحطة حاويات شركة قناة السويس للحاويات SCCT للقيام ولأول مرة فى جمهورية مصر العربية بتنفيذ مشروع الحاوية المشتركة Less Container Load «محملة ببضائع لأكثر من عميل بنفس البلد».

ومازال العمل يسير بخطى ثابتة وواثقة للتسويق الأمثل لميناء شرق بورسعيد لتحقيق كل الآمال التى نصبو إليها.

امتداد الرصيف بميناء شرق بورسعيد

نظراً لتعاظم معدلات الأداء فى محطة حاويات ميناء شرق بورسعيد ونظرا للارتفاع الكبير فى تداول الحاويات بالمحطة.

ـ تمت الدراسة مع شركة قناة السويس للحاويات SCCT لإمكانية إنشاء المرحلة الثانية «رصيف بطول ١٢٠٠م» بتكلفة ١٠٠ مليون دولار.

على أن يتم استردادها من عائدات الرصيف الإجمالى ٢٤٠٠م عدا تداول الحاويات. وبذلك يمكن للمحطة استقبال عدد ٨ سفن Mother فى وقت واحد ويمكن للمحطة بهذا الوضع تداول ٤,٥ مليون حاوية مكافئة/ سنويا.

مشروع إنشاء مستودع ورصيف لتموين السفن بالوقود بميناء شرق بورسعيد

فى إطار جهود الهيئة لتنمية منطقة ميناء شرق بورسعيد ونظرا لزيادة معدل مرور



السفن فى قناة السويس وميناء شرق بورسعيد تم التفكير فى إنشاء محطة لتموين السفن بالوقود على المدخل الشمالى لميناء شرق بورسعيد.

تقدمت شركة مشرق للبترول بمشروع لإنشاء ساحة مستودعات بترولية ورصيف لتموين السفن بالوقود بميناء شرق بورسعيد. وتم دراسة الموضوع والموافقة عليه وتم تخصيص مسافة ١٥٠ ألف م٢ للشركة لإقامة المشروع على المدخل الشمالى لميناء شرق بورسعيد، ويهدف المشروع إلى تنمية صناعة تموين السفن بالوقود فى جمهورية مصر العربية وتبلغ التكلفة التقديرية للمشروع فى المرحلة الأولى حوالى ٥٠ مليون دولار بطاقة تبلغ حوالى ٢ مليون طن سنويا وقدرة تخزينية تصل إلى ١٥٠ ألف م٣ ويساهم فى الشركة مستثمرون أجانب ومصريين. وقد تم دراسة الأثر البيئى لإنشاء المشروع وتمت الموافقات بالكامل ويمكن للمحطة استقبال سفن وتموينها حتى حمولة ٥٠ ألف طن بأطوال حتى ٢٥٠ متر وكذا بارجات حتى حمولة الفين طن.

تطوير ميناء العريش

نظرا للزيادة المضطردة لحجم تداول البضائع بميناء العريش ومواكبتا للتطوير الجارى لمحافظة شمال سيناء وربطها بباقى مدن الجمهورية واستكمالا للمشروعات التى أقامتها الدولة حديثا بإنشاء كوبرى السلام على قناة السويس وازدواج الطريق بين القنطرة شرق حتى مدينة العريش الباسلة. من هذا المنطلق كان فكر الهيئة العامة لميناء بورسعيد بضرورة تطوير ميناء العريش لوضع التخطيط والدراسات اللازمة مع المراكز المتخصصة فى هذا المجال ليكون محققا بذلك البعد الاجتماعى والاقتصادى والاستراتيجى..

وتبلغ التكلفة المتوقعة لتطوير ميناء العريش ٨٢٥ مليون جنيه متضمنا الأعمال الرئيسية من إنشاء حواجز الأمواج وتكريك المسطح المائى وقناة الاقتراب وإنشاء رصيف جديد بطول ٢٠٠٠ متر وعمق ١٤,٥ متر بالإضافة إلى ساحة خلفية بمسطح ٨٠٠,٠٠٠ مترا. كما أنه سيتم رفع كفاءة الميناء الحالى وتطويره ليكون ميناءا للصيد وكذا إنشاء مارينا لليخوت وخدمات تكميلية لها ليكون ذلك جذباً وتشجيعا للسياحة بالمنطقة وبذلك تكتمل الصورة المشرقة للميناء ليكون ميناءا عالميا يستطيع أن يتنافس مع الموانئ المجاورة.

تطوير ميناء بورسعيد

ميناء بورسعيد وعبقرية موقعة والخدمات المتميزة التى تقدمها هيئة الميناء جعل له مكانه مرموقة بين دول العالم وأصبح التنافس على التعامل معه بين الشركات الملاحية العالمية المختلفة والمستثمرين فى مجالات الاستيراد والتصدير منه وإليه يزداد يوما بعد يوم. الأمر الذى دعى هيئة ميناء بورسعيد للتفكير فى ضرورة مواكبة التطوير الجارى على مستوى الموانئ العالمية لحمولات السفن والقضاء على فترات الانتظار والتوسع فى أنشطة الحاويات والبضائع العامة مما استوجب معه الاستفادة بصورة مثلى من الإمكانيات الحالية لميناء بورسعيد مع عمل دراسة متكاملة لتطوير هذا الميناء تطويرا شاملا كما وكيفا ليضاف بذلك أعماق جديدة لجميع الأرصفة تصل إلى ١٤,٥ متر بدلا من ٧,٠ متر حاليا مع إضافة وتجهيز ساحات خلفية لرفع الكفاءة وزيادة المعدلات التخزينية وأن هذا التطوير يتم فى خلال خطة رئيسية Master Plan شاملة للميناء تراعى التصورات المستقبلية..



تجربة الاصلاح الادارى فى جمهوريتى السودان وتونس

أولاً تجربة الاصلاح الادارى فى جمهورية السودان

وزارة العمل والإصلاح الإدارى

مبادىء وسياسات وآليات تنفيذ استراتيجية الخدمة العامة للخمس سنوات ٢٠٠٢، ٢٠٠٦

أن السودان يتمتع بخدمة عامة عريقة ذات تاريخ ناصع وتقاليد حميدة مرعية وانجازات مشهودة لا تنكر مما يمثل دافعا قويا لاصلاحها ويتطلب توفر عناصر عديدة على رأسها الإرادة السياسية الداعمة بقوة للخطط والبرامج الاصلاحية والأجهزة على مختلف المستويات، وقبول تحدى التغيير لدى العاملين وتحديد أهدافه وتسخير الامكانيات لتحقيقه وذلك لانشاء خدمة عامة منحازة لاهداف الوطن والأمة، ملتزمة بسياسات وبرامج الحكومة منضبطة أداء وسلوكا، مرنة تنظيميا وإداريا مواكبة لمتطلبات الألفية الثالثة لاستيعاب المتغيرات المستقبلية لخدمة المواطن، وتأكيدا لخيارات الدولة فى تحكيم القيم الدينية وتطبيق نظام الحكم الاتحادى وتأمينا لهوية السودان العربى الأفريقى وتقوية لفاعلية الحكم اللامركزى، مستلهمين لتاريخ الخدمة العامة وايمانا بنزاهتها وتجردها من الأهواء وانطلاقا من أن العنصر البشرى هو الوسيلة والغاية فى استخلاف الأرض وبناء الأمة وإحداث التنمية المستدامة نضع المبادىء الموجهة والسياسات على النحو التالى:

١ ـ بلوغ مرتبة الأحسان فى الأداء كفاية وفعالية وامتيازا.

٢ ـ استخدام عاملين مؤهلين علما ومهارة، أقوياء حفظا وامانة والاعتناء بهم راتبا مجزيا مستمرا واعترافا بمبادراتهم.

٣ ـ بناء الهياكل التنظيمية للدولة وفقا للاختصاصات المحددة فى الدستور للكيانات الاتحادية والولائية والمحلية وفق تقسيم فاعل للأدوار يمنع قيام الأجهزة المتوازية ويعالج الترهل المهدر للموارد.

٤ ـ بناء نظام أجور ومكافآت لتحقيق الاستقرار الوظيفى والرفاة للعاملين وللوقاية من الاعتداء على المال بكل صورة بما ينعكس إيجابيا على الموارد.

٥ ـ اعتماد نظم واجراءات عمل متحرية جودة المدخلات منضبطة فى خطوات العمليات مستهدفة رضاء المواطنين ومتلقى الخدمة ورفاة المجتمع.

٦ ـ إتساق فلسفة القوانين الحاكمة للخدمة العامة مع الأهداف ومواءمتها للمتغيرات المتجددة فى البيئة المحيطة.

السياسات:

١ ـ إتباع أساليب التخطيط العلمى لتحديد احتياجات الخدمة العامة من القوى العامة المؤهلة.

٢ ـ تبنى نظام الجدارة لضمان منهجية موحدة تحقق العدالة والمساواة للمواطنين فى التنافس الحر على الوظائف العامة وتحقيق الاستقرار الوظيفى.

٣ ـ ايقاف الاستثناءات فى التعيين والترقى والتجديد والتمديد للخدمة حفظا لحقوق الأجيال القادمة فى الوظيفة العامة.

٤ ـ وضع منهجية موحدة للتدريب القومى لخلق ثقافة تؤكد على ترسيخ قيم واخلاقيات

بناء الهياكل التنظيمية للدولة وفقا للاختصاصات المحددة فى الدستور للكيانات الاتحادية والولائية والمحلية وفق تقسيم فاعل للأدوار يمنع قيام الأجهزة المتوازية ويعالج الترهل المهدر للموارد

عرض وتقديم
عبد السيد صبرى
وكيل مديرية التنظيم والإدارة
ماجيستير علوم تجارية

المراجع:

السودان

تاج السر أحمد بشير عبادى (مدير عام الإدارة العامة للتنمية والتطوير الإدارى بوزارة العمل والإصلاح الإدارى.

تجربة جمهورية السودان الشقيق فى مجال إصلاح وتطوير الإدارة العامة، بحث مقدم إلى المسئولين بمنظمة العمل الدولية، بخصوص انعقاد ورشة عمل عن إصلاح وتطوير الإدارة العامة بالدول العربية، بمعهد التدريب الوطنى بالأردن الشقيق ٢٠٠٢م

الوظيفة العامة وربط الاحتياجات التدريبية بالمهارات والمعارف لمقابلة احتياجات الفرد فى التطوير والتنمية واحتياجات المنظمة للنمو والفاعلية.

٥ - تبنى سياسة الخصخصة لتقليص وتحجيم البيروقراطية الحكومية.

٦ - إعادة صياغة قطاع الخدمات بما يؤمن الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية لتلبية احتياجات المواطن وكسب رضاه.

٧ - وضع السياسة العامة للأجور بالدولة مع تحديد النظم التى تؤمن عدالتها وتفاعلها مع المتغيرات والمستجدات المحلية والاقليمية والدولية مع اثبات القواعد والواجبات التى يجب الالتزام بها فى وحدات الخدمة العامة.

٨ - إنشاء نظام متكامل يحقق التحكم فى قاعدة العقود الخاصة.

٩ - تأمين نظام شامل للحوافز وربطه بالانتاجية وحركة الابداع.

١٠ - تحسين هيكل فوائد ما بعد الخدمة للعاملين لحفزهم للأداء والانضباط فى العمل.

١١ - مراجعة تشريعات العمل بالدولة حقوقا وواجبات كفالة للعدالة وتكافؤ الفرص، مؤمنة احترام الوظيفة العامة ومرسخة الاعتراف بالجدارة.

١٢ - تطوير النظم وتبسيط الاجراءات وترقية بيئة العمل فى كل الوحدات الاتحادية والولائية والمحلية باستخدام الاساليب المستحدثة كالجودة الشاملة.

١٣ - اعتماد جهات معاونة من القطاع الخاص لتتولى تقديم بعض الخدمات والاستشارات الفنية للدولة.

١٤ - تطوير نظام الموازنة الحكومية لتصير موازنة برامج وأداء.

١٥ إنشاء ودعم مشروع متكامل لتطوير نظام الحفظ والإرشيف فى الخدمة العامة.

١٦ - تكريم المبدعين فى الخدمة العامة.

أولويات التنفيذ:

لقد تم تفريد هذه السياسات فى أنشطة مختلفة ومتعددة موزعة على (٥) خمس محاور رئيسية يستغرق تنفيذها من عام إلى خمسة أعوام.

آليات التنفيذ:

لوضع المبادىء الموجهة والسياسات التى افرزتها توصيات مؤتمر الخدمة العامة موضع التنفيذ الت وزارة العمل والإصلاح الإدارى على نفسها القيام بهذا الدور وذلك على النحو التنظيمى التالى:

أ - المجلس الأعلى للإصلاح الإدارى وما لديه من صلاحيات حسب نص تكوينه.

ب - فريق العمل لتنفيذ برامج استراتيجية تنمية وتطوير الخدمة العامة.

ج - الوحدات التنفيذية المختلفة بوزارة العمل والاصلاح الإدارى والإدارة القومية للتطوير الإدارى والإدارة العامة لتنمية الموارد البشرية ومؤسسات التدريب القومى.

د - أى وحدات مصلحية تنشأ بالوزارات والمؤسسات المختلفة.

ثانياً تجربة الإصلاح الإدارى بالجمهورية التونسية

لقد كانت الإدارة التونسية فى منتصف الثمانينات تشكو نقائص عديدة منها:

- تشعب إجراءات ومسالك إسداء العديد من الخدمات الإدارية مما يعطل الحصول على الخدمة بالنجاعة والسرعة المرجوتين.
- المبالغة فى طلب الرخصة المسبقة خاصة فى مجال قيام الخواص بنشاطات اقتصادية مما يؤثر سلبا علي المسيرة التنموية للبلاد.
- مركزية مبالغ فيها فى أخذ القرار مما ينجر عنه تنقل المواطن إلى العاصمة فى كل كبيرة وصغيرة.
- غياب أدلة الاجراءات التى تضبط مسالك العمل الإدارى وتدخل مختلف المسؤولين المعنيين فى إسداء الخدمة الإدارية المطلوبة.
- غياب نظام محكم للاستقبال وتوجيه المواطنين الوافدين على الإدارة ولإرشادهم حول حقوقهم وواجباتهم.
- عدم توفر جهاز وساطة بين الإدارة والمتعاملين معها من مواطنين ومؤسسات اقتصادية قصد إيجاد الحلول للمشاكل القائمة بينهما فى فترة ما قبل التقاضى.
- عدم ملاءمة التنظيم الإدارى - هيكليا ومسلكيا - مع مقتضيات النجاعة والجدوى.
- تقصير فى وظيفة الرقابة الإدارية التى لم تكن تشمل علاقة المصالح العمومية بالمواطنين المتعاملين معها ولا نوعية وجودة الخدمات المقدمة لهم.

١ - الأركان الأساسية لبرنامج الاصلاح الإدارى والأهداف التى يسعى إلى تحقيقها:

تتمثل هذه الأركان فى:

- إحكام تنظيم العمل بالإدارات والمصالح العمومية لترشيد طرق أدائها لأنشطتها.
- توفير البعد الاستراتيجى والاستشرافى لنشاط الإدارة.
- ترشيد ميادين تدخل المصالح العمومية لمزيد إحكام تنفيذ المشاريع والبرامج التنموية فى إطار

توزيع أفضل للأدوار بين القطاع العام والقطاع الخاص.

● تبسيط الاجراءات الإدارية واختصار مسالك وآجال إسداء الخدمات العمومية.

● تطوير جودة إسداء الخدمات العمومية للرفع من نوعية العلاقة القائمة بين المواطن والإدارة.

● توفير آليات جديدة لتحسين استقبال المواطنين واعانتهم على حل ما قد يكون لهم من مشاكل مع الإدارة.

● ملائمة التنظيمات الهيكلية لخصوصيات أنشطة المصالح العمومية للرفع من نجاعتها.

● تحسين ظروف العمل وتحديث الوسائل المادية لتأمين حُسن أداء الأنشطة الإدارية.

● فتح الآفاق المهنية أمام الموظفين العموميين لاستقطاب امكاناتهم.

● توفير وسائل تحفيز جديدة للعاملين بالوظيفة العمومية لتثمين دورهم وجهوداتهم.

● تحديث أنظمة التأجير والحيطة الاجتماعية لتأمين العيش الكريم لأفراد الوظيفة العمومية.

● تطوير أنظمة التكوين الأساسي والتكوين المستمر للرفع من كفاءة الموظفين ومن نوعية أدائهم.

٢ ـ مبررات اختيار هذه الأهداف:

هذه المبررات هى من ثلاثة أنواع:

ـ النوع الأول: يتعلق بالنقائص التى كانت تشكو منها الإدارة التونسية فى منتصف العشرية الماضية كما سبقت الإشارة إليها.

ـ النوع الثانى: من المبررات يتعلق بالرهانات المطروحة حاليا والتى وجب رفعها وهى متأتية من ظاهرة العولمة الاقتصادية وضرورة انخراط البلاد فيها بأوفر قدر ممكن من حظوظ النجاح خاصة بعد الانخراط فى المنظمة العالمية للتجارة وإبرام اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوربى والدخول تدريجيا مع دول هذا الاتحاد فى منطقة للتبادل الحر مما يتم الرفع من جودة المنتوج والخدمات لمجابهة المنافسة فى الأسواق الداخلية والخارجية.

ـ أما النوع الثالث: من المبررات فهى تتعلق:

● بتدعيم المسار الديمقراطى الهادف إلى تشريك كل القوى الوطنية فى مجهودات التنمية.

● بالضغط على كافة الأنشطة والخدمات العمومية فى ظرف يتسم بندرة الموارد المالية وكثرة الضغوطات المسلطة على ميزانية الدولة.

● بتحقيق الأهداف والنتائج المرقمة والمحددة فى مخطط التنمية للبلاد فى جميع المجالات وذلك فى إطار السعى إلى تحسين جودة الحياة لكل فئات الشعب والمحافظة على التوازنات العامة للبلاد.

● ويرد الاعتبار إلى دور الموارد البشرية بالوظيفة العمومية.

٣ ـ رصيد الانجازات التى أمكن تحقيقها:

بفضل ما يوليه سيادة رئيس الجمهورية من عناية فائقة ومتابعة لبرنامج الاصلاح الإدارى تحققت العديد من المكاسب التى غيرت من واقع الإدارة نحو الأفضل وقد تعلقت بتنظيم الإدارة وبتبسيط الاجراءات وبتحسين قبول المواطنين الوافدين على الإدارة وإرشادهم وكذلك بالعناية بالموظف من حيث التكوين والتحفيز.

وفيما يلى بسطة موجزة عن هذه الانجازات:

أولا: تنظيم الإدارة وتطويرها:

● إحدث كتابة الدولة للإصلاح الإدارى والوظيفة العمومية

● وضع استراتيجية للإصلاح الإدارى وتمكين الإد ارة من منهجية جديدة وآليات للإصلاح.

● إحداث كتابة دولة للإعلامية والانترنت ووضع استراتيجية وطنية للاستعمال الأمثل للإعلامية مع تطوير البنية الأساسية للاتصالات وذلك لغرض الاستفادة القصوى من تكنولوجيا المعلومات.

● إحداث المعهد التونسى للدراسات الاستراجية لرصد التطورات والمستجدات فى الداخل والخارج وإعداد التصورات والتوجهات المستقبلية.

● تطوير أجهزة الرقابة الأفقية والعمودية بما من شأنه إضفاء النجاعة فى تدخلاتها من حيث تقييم نشاط الهياكل الخاضعة للرقابة ومدى استجابة هذه الهياكل للأغراض التى بعثت من أجلها من اقتراح التدابير الكفيلة بتحسين أدائها.

● إحداث شبابيك موحدة بالعديد من الإدارات تتولى تقديم الإرشادات والخدمات اللازمة للمواطنين وللباعثين الخواص وإعانتهم على انجاز مشاريعهم فى أقرب الآجال.

ثانيا: جودة الخدمات الإدارية: المواطن الرقيب.

● إحداث فريق «المواطن الرقيب» وذلك فى إطار السعى إلى النهوض بجودة الخدمات والسلوكيات وإلى أشراك المواطنين فى عملية الاصلاح.

ومن أهم النتائج الايجابية التى حققها فريق المواطن الرقيب منذ انبعاثه متابعة مدى تطبيق بعض الأوامر التى تتعلق بتبسيط الاجراءات بالمصالح العمومية والقرارات والقرارات التى تهم الخدمات الإدارية وشروط إسنادها والمناشير التطبيقية الخاصة بالاستقبال والإرشاد وتنظيم العمل بالإدارة والعناية بمظهرها.

ثالثا: اللامركزية الإدارية:

تم اتخاذ العديد من التدابير منها:

● إحداث المجالس الجهوية التى تتولى إعداد المخططات الجهوية للتنمية والبت فى البرنامج الجهوى للتنمية والسهر على تنفيذه وإبداء الرأى فى المشاريع التى تنجزها الدولة بدائرة الولاية ومتابعة انجازها.

المراجع:

تونس

فتحى عمر العيد (مدير الإدارة العامة للإصلاح الإدارى ـ الوزارة الأولى) منصور بن محمد الشارنى (رئيس مصلحة الشركة التونسية للكهرباء والغاز ـ تجربة جمهورية تونس ـ بحث مقدم إلى المسئولين بمنظمة العمل الدولية، بخصوص انعقاد ورشة عمل عن إصلاح وتطوير الإدارة العامة بالدول العربية وذلك بمعهد التدريب الوطنى بالأردن ٢٠٠٢.

//



إصلاح نظام التأجير بالوظيفة العمومية بوضع نظام جديد أكثر عدالة من مزاياه تحسين التدرج وفتح الآفاق حتى لا يتوقف العون العمومى عن التدرج فى سن مبكرة.

● إحداث المجالس القروية وهى مجالس استشارية بالتجمعات السكنية خارج المناطق البلدية وتتولى فى حدود مرجع نظرها الترابى إبداء الرأى فى المسائل المعروضة عليها فى الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتربوية والتعريف بمشاغل المتساكنين ورغباتهم واقتراح الحلول المكنة لها وكذلك المساهمة فى تنفيذ البرامج المتعلقة بالنظافة وحفظ الصحة.

● إحداث المجالس المحلية للتنمية بكل معتمدية تتولى تنسيق نشاط البلديات والمجالس القروية ومتابعته.

● تدعيم البلديات ماديا وبشريا مع التخفيف من الإشراف على العمل البلدى.

رابعا: تبسيط الاجراءات الإدارية.

● توفير المناخ الملائم للمبادرات الخاصة بمراجعة التراخيص الإدارية وحصرها فى حدها الأدنى وتعويضها قدر الامكان بكراسات الشروط.

● تقليص عدد الشهادات الإدارية واستبدال العديد منها بتصريح على الشرف وبذلك يرتقى تصريح المواطن إلى مستوى التصديق.

● ضبط قائمة الشهادات الإدارية التى يجوز لمصالح الدولة والجماعات المحلية أن تطلبها من المتعاملين معها.

● تحديد آجال معقولة للرد على مطالب المواطن وتعليل ذلك عند الاقتضاء حتى لا يشعر المواطن بالاحباط أو الاهمال وحتى تكون الشفافية أساس العلاقة بينهما.

● مراجعة الملفات المطلوبة بالنسبة لمختلف الخدمات وذلك للتخفيف من الوثائق بالحذف أو بالادماج فى مطبوعة سهلة التعمير.

● تقريب الخدمات من المواطنين بالتفويض فى إسدائها كليا إلى الإدارة الجهوية حتى يتم تجنيب المواطن عبء التنقلات إلى العاصمة فى كل كبيرة وصغيرة.

● مراجعة التراتيب الخاصة بعمليات التعريف بالامضاء والاشهاد بمطابقة النسخ لاصولها وذلك لضبط المسؤوليات واقرار الشفافية التامة عليها مع حذف ضرورة المطالبة بها فى الكثير من الحالات.

● تبسيط الاجراءات الإدارية الخاصة بالتصدير والاستيراد عن طريق النقل

خامسا: قبول وإرشاد المواطن:

● إحداث خطة «الموفق الإدارى» وهو مكلف بالنظر فى الشكاوى الفردية الصادرة عن الأشخاص الماديين أو عن الذوات المعنوية والمتعلقة بالمسائل الإدارية التى تخصهم والسعى لتسويتها بما يمليه القانون والانصاف.

● إحداث مكتب مركزى للعلاقات مع المواطن بالوزارة الأولى الذى يقوم علاوة على هذه الصلاحيات بمتابعة أنشطة مكاتب العلاقات مع المواطن فى مختلف الوزارات والولايات ووضع خطة اتصال فى ميدان الاصلا الإدارى والسهر على انجازاها قصد التعريف بالانجازات والتسهيلات الإدارية كما يقوم بربط الصلة مع مختلف وسائل الإعلام للتعريف ببرامج الاصلاح الإدارى.

● بث ومضات تلفزية وإذاعية للتعريف بانجازات الإدارة.

● إحداث نظام الاتصال والارشاد الإدارى «سيكاد» وهو الذى يمكن من إرشاد المواطنين بسرعة فائقة فى خصوص شروط إسداء مختلف الخدمات الإدارية.

● بعث خلايا للإرشاد الإدارى بالهاتف ذات الأرقام المبسطة وذلك ضمن مكاتب العلاقات مع المواطن فى كل وزارات وكتابات الدولة لتجنيب المواطن عناء التنقلات وضياع الوقت.

● تعصير استقبال المواطنين بالعديد من المصالح العمومية وذلك بتجهيز هذه المصالح بموزع آلى لقصاصات الأولويات وبقاعات انتظار مريحة.

سادسا: العناية بالموظف

● تنقيح النظام الأساسى العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية بما من شأنه إدخال المرونة اللازمة على عمليات الانتداب وتوسيع آفاق الترقية وإقرار امكانية إسناد المكافآت الاستثنائية لفائدة الموظفين والعملة.

● الرفع من مستوى الانتداب فى الوظيفة العمومية وتعميم مبدأ المناظرة مع تأطير الأعوان المنتدبين خلال مدة التربص.

● إصلاح نظام التأجير بالوظيفة العمومية بوضع نظام جديد أكثر عدالةمن مزاياه تحسين التدرج وفتح الآفاق حتى لا يتوقف العون العمومى عن التدرج فى سن مبكرة.

● إصلاح نظام التغطية الاجتماعية بالوظيفة العمومية

● تطوير برامج التكوين إصلاح نظام التغطية بالمدرسة الوطنية للإدارة وتعصيرها وذلك وفقا لمتقضيات الإدارة العصرية.

● تطوير نظام التكوين المستمر بالمدرسة الوطنية للإدارة لتدريب المترشحين على التقنيات الحديثة فى التصرف وإعدادهم لتحمل مهام الخطة التى يرغبون فى الترشح لها.

٤ ـ التوجيهات الحالية والمستقبلية لبرنامج الاصلاح الإدارى: مخططات تأهيل الإدارة

لقد تم إعداد هذه المخططات وإصدارها بالرائد الرسمى ودخلت حيز التنفيذ وتنقسم إلى نوعين: مخطط تأهيل مركزى ومخطط تأهيل بكل وزارة.

١ ـ ٤ ـ المخطط المركزى

للمخطط المركزى الذى أعدته وتشرف على

انجازه الوزارة الأولى خمسة مكونات أساسية ذات الصيغة المشتركة لكل الوزارات تتعلق:

- بضبط:

- برنامج الإعلامية فى الإدارة
- برنامج تنظيم الاحكام التشريعية والترتيبية الجارى بها العمل.

- وتحديد محاور الاصلاحات العامة التى تخص:

- علاقة الإدارة بالمواطن
- وحياة الموظف
- وووسائل العمل.

٢ ـ ٤ ـ المخططات الوزارية

يحتوى كل مخطط تأهيل بالنسبة لكل وزارة على ٢٠ بندا.

١ ـ مخطط الوزارة المتعلق بالإعلامية:

اعتبار لأهمية هذا المخطط لضمان العلاقة بين تعصير الإدارة وحوسبتا فإن كل وزارة مطالبة بتركيز لجنة وزارية إعلامية مسؤولة على وضع مخططها وتحيينه وتقويمه.

ويجب أن يوضع المخطط المتعلق بالإعلامية الاستراتيجية الخاصة بالوزارة وذلك فى مجال استخدام تكنولوجيات الاعلام والاتصال «إعلامية مكتبية وتيليماتيك» وخاصة فيما يتعلق بتحسين النوعية، وبنجاعة الخدمات العامة، وبتحسين الانتاجية وبتبسيط الخدمات المسداة للمواطن وتحسينها وبدعم آليات أخذ القرار.

٢ ـ مراجعة التنظيم الهيكلى للوزارة وفقا للتنظيم النموذجى.

يهدف التنظيم النموذجى للوزارات إلى توحيد كيفية إعداد النصوص المتعلقة بالتنظيم الهيكلى للوزارات خاصة فيما يتعلق بالهياكل المشتركة لتأمين حد أدنى من الانسجام فى هذا المجال.

ويتمحور التنظيم النموذجى المذكور حول النقاط التالية:

أ ـ إحداث «هيئة عليا» بكل وزارة وهو هيكل استشارى يساعد الوزير فى دراسة جميع المسائل التى يرى فائدة من عرضها عليه.

ب ـ تعميم «ندوة المديرين» على مختلف الوزارات وهى لجنة تفكير وإعلام حو لالنشاط العام للوزارة والمسائل ذات الصبغة العامة.

ج ـ إبراز الوظائف الأساسية فى مستوى الديوان وبعث مكاتب لمارستها وذلك حسب الحاجة.

٣ ـ إعداد جدول توظيف الأعوان وتحيينه حسب الحالة الراهنة.

يتعلق هذا الجدول بضبط عدد الخطط المشغولة بصفة فعلية بمختلف الهياكل حسب أصناف الأعوان ووظائفهم ورتبهم.

ويتم إعداد هذا الجدول بمقتضى قرار على أن يحين فى كل سنة وذلك بالاعتماد على:

أ ـ مجموع الخطط المشغولة بصفة فعلية بتاريخ ٣١ ديسمبر من السنة المنتهية.

ب ـ الانتدابات المرخص فيها بمقتضى قانون المالية بعنوان السنة الجارية.

ج ـ مختلف التغييرات التى شملت الأعوان المستخدمين من ترقيات فى الرتبة والوظيفة وإحالة على التقاعد والالحاق والاحالة على عدم المباشرة والنقلة.

٤ ـ ضبط برنامج لاعداد جدول توظيف الأعوان حسب ما يجب أن تكون عليه الحالة وفقا للحاجيات الحقيقة فيما يخص الموارد البشرية بما يتيح ضبط الحاجيات فى خصوص الانتداب والتكوين.

يرمى هذا الجدول إلى بيان:

- كمية العمل الحقيقة لكل عون حسب وظيفته وحسب الخلية والهيكل الإدارى الذى ينتمى إليه.
- عدد الأعوان الواجب توفيرهم للقيام بمختلف العمليات الداخلة فى نطاق وظائف هذه الهياكل واستكشاف ما قد يوجد من نقص فى عدد الأعوان يتعين تداركه أو من زيادة تستوجب المبادرة بإعادة توزيع.

٥ ـ ضبط برامج التكوين الأساسى والتكوين المستمر والرسكلة:

إن تأهيل الإدارة والحرص على ضمان جودة عملها يمر حتما بتطور كفاءة العاملين بها من إطارات وأعوان وعملة وبمدى استيعابهم للمؤهلات المهنية اللازمة للاضطلاع بمهامهم على الوجه المرضى وبالعمل على تحسين هذه المؤهلات حتى تساير جملة التحولات وتجابه كل التحديات المطروحة.

٦ ـ استكشاف ما يمكن تفويضه من صلاحيات من الإدارة المركزية إلى الإدارة الجهوية وذلك على النحو التالى:

- استكشاف الحالات التى تستوجب حاليا قرار الإدارة المركزية.
- ضبط الحالات التى يمكن تفويضها إلى الإدارة الجهوية.
- إعداد النصوص المجسمة لذلك.

٧ ـ استكشاف النشاطات التى يمكن تحويلها إلى القطاع الخاص:

ويجدر التأكيد فى هذا الصدد على أن النشاطات المعنية لا تتعلق بممارسة السلطة العامة بل المقصود من هذه العملية يتمثل بالأساس فى اتباع ايسر الطرق وانجحها وأسرعها ومنها خاصة المناولة وذلك فى إنجاز بعض أوجه التصرف العادى كالتنظيف والحراسة والتكوين والرسكلة.

٨ ـ تحديد النشاطات التى يمكن اخضاعها لقواعد المحاسبة التحليلية لتحديد تكلفة

إن تأهيل الإدارة والحرص على ضمان جودة عملها يمر حتما بتطور كفاءة العاملين بها من إطارات وأعوان وعملة وبمدى استيعابهم للمؤهلات المهنية اللازمة للاضطلاع بمهامهم على الوجه المرضى وبالعمل على تحسين هذه المؤهلات حتى تساير جملة التحولات وتجابه كل التحديات المطروحة.

توحيد طرق العمل بين الموظفين التابعين لهياكل إدارية تنتمي لنفس الوزارة وتقوم بنفس الخدمات الإدارية كالمندوبيات الجهوية للفلاحة ومكاتب مراقبة الأداءات والبلديات.

المصالح والخدمات العمومية والضغط عليها.

٩ ـ تحديد الخلايا التي يمكنها اعتماد قواعد التصرف حسب الأهداف.

وتتولى لجنة برئاسة الوزير أو من ينوبه وتتركب من أعضاء يتم اختيارهم باعتبار كفاءتهم النظر في كل المسائل المتعلقة بتقويم المهام الموكولة لوحدة التصرف والانجاز حسب الأهداف ومتابعتها.

ويرفع الوزير المعني تقريرا سنويا إلى الوزير الأول حول نشاط وحدات التصرف والانجاز حسب الأهداف الراجعة إليه النظر وخاصة فيما يتعلق بالموارد المستعملة والنتائج المحققة مقارنة بالأهداف المحددة.

١٠ ـ إحداث فريق لاعداد مجموعات النصوص القانونية والترتيبية والمنشورات وكل التعليمات المتعلقة بالوزارة وتصنيفها حسب المواد.

سعيا إلى مزيد إحكام سير مختلف المصالح العمومية ووضع وسائل العمل الضرورية في متناول الأعوان العموميين وتيسير اطلاعهم على التراتيب المنظمة لقطاع نشاطهم يتعين المبادرة بتجميع كل النصوص سارية المفعول من مختلف الدرجات «قوانين ـ أوامر ـ قرارات ـ مناشير ـ مذكرات داخلية» وذلك ضمن حافظة ملفات يكون من السهل استعمالها وتحيينها تباعا.

١١ ـ ضبط برنامج انجاز أدلة الاجراءات بالنسبة إلى كل القطاعات المعنية بها الوزارة.

وترمي هذه الأدلة إلى:

تمكين الموظفين من أداة عمل ناجحة تخول لهم القيام بعملهم في أحسن الظروف وأسرع الأوقات للرفع من مردودية الإدارة وذلك في إطار الخطة الرامية إلى تأهيل العمل الإداري.

ـ توحيد طرق العمل بين الموظفين التابعين لهياكل إدارية تنتمي لنفس الوزارة وتقوم بنفس الخدمات الإدارية كالمندوبيات الجهوية للفلاحة ومكاتب مراقبة الأداءات والبلديات.

ـ استغلال هذه الأدلة كأداة تكوين وخاصة بالنسبة إلى المنتدبين الجدد.

١٢ ـ ضبط برنامج لدفع استعمال اللغة العربية.

يتعين في هذا المجال اتخاذ التدابير اللازمة لتدعيم الانجازات المحققة إلى حد الآن في مجال ترسيخ استعمال اللغة العربية في معاملات الإدارة مع المواطنين من جهة وبين مختلف مصالحها من جهة ثانية أو ذلك في كل ما يتصل بالمراسلات والمطبوعات والتقارير وعلامات الإرشاد والتوجيه وغيرها من المجالات.

١٣ـ ضبط برنامج لإحصاء المطبوعات الإدارية المتعامل بها مع المواطنين والعمل على توضيحها وتبسيطها وإعادة صياغتها وتعريبها:

يرمي هذا البرنامج إلى إرساء نظام متكامل لإعداد المطبوعات وتحيينها وتقييسها وتسجيلها والتصرف فيها.

١٤ـ ضبط برنامج تطبيق النظام الجديد لصيانة الوثائق والأرشيف:

تتمثل أهم محاور هذا النظام في:

أ) الخطة الإستعجالية لتطهير وضع الوثائق والأرشيف:

القيام بجرد شامل للمحلات التي تكدست فيها الوثائق الإدارية منذ أمد طويل دون تنظيم سواء كانت تابعة لمصالح الوزارات أو المؤسسات الراجعة إليها بالنظر وذلك على المستوى المركزي والجهوي.

ـ تطهير هذه الأوضاع بترتيب الوثائق والتعرف على محتواها واقتراح ما يجد إتلافه منها تحت إشراف الأرشيف الوطني وحفظ الباقي إلى أن يتيسر تحويله إلى الأرشيف الوطني.

ـ تهيئة محلات لهذا الغرض وفقا للمواصفات الفنية والأمنية اللازمة والتي تصادق عليها مصالح الحماية المدنية والأرشيف الوطني.

ب) برنامج التصرف في الوثائق الإدارية والأرشيف:

يهدف هذا البرنامج إلى إرساء نظام عصري للتصرف في الوثائق الإدارية منذ نشأتها وعبر المراحل التي تمر إلى أن تنتهي حاجة الإدارة إليها، فيتم تحويلها إلى الأرشيف الوطني أو إتلافها.

١٥ـ ضبط برنامج تحسين الاستقبال في الإدارة: وذلك يبعث مكاتب استقبال عصرية بالمباني التابعة للوزارة مركزيا وجهويا وتجهيزها بنظام الاتصال والإرشاد الإداري وتعميم نظام قصاصات الأسبقية لتنظيم عملية إسداء الخدمات للمواطنين، مع العمل على تركيز نظام الشبابيك الموحدة حيث ما أمكن.

١٦ـ ضبط قائمة الخدمات الإدارية المسداة من قبل مصالح الوزارة للمتعاملين معها وإعادة النظر فيها:

نص الأمر عدد ١٨٨٠ لسنة ١٩٩٣ المؤرخ في ١٣سبتمبر ١٩٩٣ المتعلق بنظام الاتصال والإرشاد الإداري، كما تم توضيحه بالمنشور عدد ٨٧ المؤرخ في ٢٤ نوفمبر ١٩٩٣، على أن تضبط هذه القائمة بمقتضى قرارات وزارية تنشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

١٧ـ ضبط قائمة الرخص والشهادات الإدارية وإعادة النظر فيها:

تجدر الإشارة إلى أن الوزارات مدعوة إلى:

١) ضبط قائمة كل الرخص والشهادات الحالية الصادرة عن مصالحها والمؤسسات الراجعة إليها بالنظر مع بيان أساسها القانوني أو الترتيبي.

١٨ـ ضبط الحالات إلى يتعين فيها الإجابة عن شكايات المواطنين ومطالبهم مع التعليل في صورة الرفض:

يتم فى هذا الصدد ووفقا للتراتيب الجارى بها العمل إصدار قرارات عن مختلف الوزارات فى ضبط الحالات التى يتعين فيها تعليل الرفض عند الإجابة عن تشكيات المواطنين ومطالبهم.

١٩- ضبط الحالات التى تتم فيها المطالبة بالتعرف بالإمضاء أو بالإشهاد بمطابقة النسخ لأصولها:

تتم دراسة مقترحات الحذف أو الإبقاء فى خصوص عملية التعريف بالإمضاء والإشهاد بمطابقة النسخ لأصولها حالة بحالة، وتضبط القائمة النهائية للحالات التى يحوز فيها المطالبة بهذين الإجراءين وذلك بمقتضى قرارات وزارية تنشر بالرائد الرسمى للجمهورية التونسية.

٢٠- إعداد وسائل وفضاءات للتعريف بإنجازات الإدارة:

يتعين على الوزارات فى هذا المجال اتخاذ التدابير التالية:

- إعداد «الكتاب الذهبى» الذى ينبغى أن تحتفظ به كل وزارة وكل منشأة عمومية وكل بعثة أو سفارة أو قنصلية تونسية.
- إعداد الوثائق الرسمية التى تقدمها المؤسسات الحكومية للضيوف والجمهور والهيئات الدولية وغيرها.
- التعريف بشتى أنواع الاتصال بمختلف الإصلاحات التى تم تحقيقها فى مجال الإصلاح الإدارى والتى تتعلق بالقطاعات التى هى من مشمولات الوزارة.

٥- آليات المتابعة والتقييم:

● فيما يتعلق بمخططات التأهيل:

- كل وزير مكلف بمتابعة وتقييم مخطط التأهيل الخاص بوزارته ويوجه تقرير سنوى فى ذلك الوزير الأول.
- يتولى الوزير الأول إعداد وتوجيه تقرير عام حول برنامج تأهيل الإدارة إلى رئيس الجمهورية.
- مصالح الإصلاح الإدارى بالوزارة الأولى تقوم بتوفير المعونة الفنية لكل الوزارات فى إطار متابعة تنفيذ المخططات وتقييمها.

● فيما يتعلق بالإصلاحات التى أنجزت ودخلت حيز التنفيذ:

- تقوم مصالح الإصلاح الإدارى بالوزارة الأولى بتحسس مستمر للصعوبات التى اعترضتها قصد المساعدة على تذليلها وللنتائج المحققة ويتم ذلك عبر معاينات فريق «المواطن الرقيب» وعبر التقارير الدورية الواردة من مكاتب العلاقات مع المواطن.
- فى بعض الحالات يتم إعداد فرق عمل للقيام بتقييم شامل لبعض الإنجازات ويتم فى هذا الإطار إنجاز عمليات قياسى للآراء تستهدف المواطنين المتعاملين مع الإدارة لمعرفة مدى بلوغ النتائج المستهدفة من بعض الاصلاحات واستكشاف الإجراءات التصحيحية إن اقتضى الأمر كما تستهدف الموظفين قصد تشريكهم فى تشخيص مواطن الضعف فى تأطير وتنظيم الأنشطة والوقوف ى نفس الوقت على مشاغلهم وتطلعاتهم فى هذا الشأن.

أما بخصوص المشكلات أو المعوقات التى صادفت جهود التنفيذ فهى تتلخص فى:

- تشبث بعض العقليات بالأساليب القديمة وعدم تأقلمها مع مقتضيات التغيير والتجديد..
- النقص فى الإمكانيات المالية لإنجاز بعض الإصلاحات الكبرى..
- تقصير فى مستوى الإعلام بالإصلاحات رغم المجهودات المبذولة لتدارك ذلك.
- ضغط العمل اليومى بالنسبة للكثير من الأطر مما يصعب معه إشراكهم فى المجهود الإصلاحى بالقدر الكافى.

وبالتالى فإن شروط نجاح خطة الإصلاح الإدارى كما يمكن استنتجها من التجربة التونسية تتمثل أساسا فى:

١- توفر الإرادة السياسية والحرص فى أعلى مستويات الدولة على عدم ومتابعة هذه الخطة وتوفير مستلزماتها. وقد برز ذلك جليا فى البرنامج المستقبلى لسيادة رئيس الجمهورية حيث أنه أكد على أن الإدارة تمثل محورا أساسيا من اهتماماته، باعتبار الإدارة مرآة تعكس مظهرا من مظاهر التطور كلما تقدمت على درب تكريس مبادىء النجاعة والمرونة والسرعة والعدالة فى إسداء الخدمات ومواكبة نسق التغيير الذى تشهده البلاد فى شتى المجالات.

٢- التزام مختلف رؤساء الإدارات بالتطبيق لهذه الخطة كل من موقع مسئولياته.

٣- إقرار منهجية للإصلاح أساسها العمل الميدانى وإشراك الخبرات الوطنية فى القيام بالكشوف واستنباط الحلول الممكنة والمعقولة باعتبار مختلف الجوانب.

٤- توفير آليات الإصلاح من نظم حديثة وأطر قانونية وترتيبية من شأنها تيسير عملية الإصلاح بانصهارها ضمن قواعد وأهداف واضحة.

٥- السهر على انصهار برنامج الإصلاح الإدارى ضمن الأهداف التنموية للبلاد على المدى القريب والمتوس والبعيد.

٦- تعهد الإصلاحات والإنجازات بالمتابعة المستمرة والتقييم لتصحيح مسارها عند الحاجة وللتأكد من بلوغ الأهداف المنشودة من اعتمادها.

٧- إذكاء روح الإصلاح وثقافة التغيير والتجديد لدى الموظفين بالتكوين والتحسيس مما يساعد على تغيير السلوكيات نحو الأفضل وإقرار حوافز لذلك.

تقوم مصالح الإصلاح الإدارى بالوزارة الأولى بتحسس مستمر للصعوبات التى اعترضتها قصد المساعدة على تذليلها وللنتائج المحققة ويتم ذلك عبر معاينات فريق المواطن الرقيب وعبر التقارير الدورية الواردة من مكاتب العلاقات مع المواطن.

الإطار العام لنظام ترتيب الوظ...

مفهوم تقييم الوظائف :

يضم الجهاز الإدارى للدولة عدداً ضخما من الوظائف وهذا العدد الهائل من الوظائف فى حاجة ماسة إلى الترتيب الذى يحقق فاعلية تنظيمها وإدارتها من حيث تحديد أجورها بما يتفق وأهمية كل وظيفة وكذلك تحديد شروط الإلتحاق بكل وظيفة، وتحديد مجالات الترقية المفتوحة وقواعد أعداد شاغلى الوظائف وتدريبهم.

يقوم نظام ترتيب الوظائف المطبق حاليا على مجموعة من الأسس الفنية

بقلم:
أمنية السيد عاصم
باحث برئاسة الجهاز

وهذه الحاجات كلها تمثل فى مجموعها عدد من القواعد اللازمة لإدارة وتنظيم شئون الخدمة المدنية وبداهة لايمكن تحديد هذه القواعد بالنسبة لكل وظيفة على حدى لضخامة أعداد الوظائف إلا عن طريق الاستفادة من وجود التشابه بين هذه الوظائف وبين خصائصها وصفاتها، ومن ثم فإن مفهوم ترتيب الوظائف العامة يعنى تجميع الوظائف وتصنيفها فى مجموعات وظيفية ودرجات مالية بحيث تكن الوظائف الداخلة فى نطاق كل مجموع أو درجة مالية متماثلة فى صفة أو أكثر من صفاتها وبالتالى يمكن وضع قواعد موحدة لإدارة وتنظيم شئون الخدمة بالنسبة للوظائف الداخلة فى كل مجموعة أو درجة وليس كل وظيفة على حدة.

السند التشريعى لترتيب الوظائف

تحدد بداية الأخذ بنظام ترتيب الوظائف فى مجال الخدمة المدنية وذلك بصدور قانون العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ متضمنا الأخذ بهذا النظام،

وأكدت على ذلك كل نظم الخدمة التى صدرت بعد ذلك وأخرها القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والذى يقضى فى المادة الثامنة منه بأن تضع كل وحدة هيكلا تنظيميا لها معتمداً من السلطة المختصة بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وتضع كل وحدة جدولاً للوظائف مرفقاً به بطاقات وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والإشتراطات اللازمة توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها فى إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات - كما قضت المادة التاسعة من ذات القانون أن يصدر رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة القرارات المتضمنة للمعايير اللازمة لترتيب الوظائف والأحكام التى يقتضيها تنفيذه.

نظام العاملين المدنيين بالدولة

الأسس الفنية لنظام ترتيب الوظائف

يقوم نظام ترتيب الوظائف المطبق حاليا على مجموعة من الأسس الفنية هى:

● **وصف الوظيفية**

تعرف الوظيفة بأنها مجموعة محددة من الواجبات والمسئوليات تسند إلى شخص لمزاولتها، ويشترط أن تتوافر فيه مطالب التأهيل اللازمة للقيام بأعبائها، وبطبيعة الحال فإن كل وظيفة تختلف عن الأخرى من حيث نوع العمل المزاول أو مستوى هذا العمل ودرجة صعوبة واجبات الوظيفة ومسئولياتها.

ويقضى نظام ترتيب الوظائف بضرورة إعداد بطاقة وصف لكل وظيفة وإدارة فى جداول توصيف كل وحدة إدارية باعتبارها الدعامة الأولى فى إنشاء وتنفيذ النظام واتخاذها أساسا فى تحديد الدرجة المالية وبالتالى الأجر الذى يتقرر لشاغلها، وبيان بالتدرج الوظيفى له ومع معالجة كافة شئون الخدمة

ـــائف فى جمهورية مصــر العربية

الأخرى المتعلقة به من ترقية أو نقل أو ندب أو إعارة.

ويتكون وصف كل وظيفة باعتبارها البيان الذى يظهر عوامل التقييم الداخلة فى تكوينها من العناصر التالية:

- اسم الوظيفة.
- الوصف العام للوظيفة.
- الواجبات والمسئوليات.
- الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة ومتضمنه:

● نوع ومستوى التأهيل العلمى.

● الخبرة النوعية والزمنية.

● القدرات والمهارات اللازمة للعمل.

● التدريب.

● أية شروط أخرى.

المجموعات النوعية

ويقصد بالمجموعة النوعية أنه تقسيم ينظم جميع الوظائف التى تتشابه فى طبيعة الأعمال ونوعها وإن اختلفت فى مستويات الصعوبة والمسئولية.

وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فى مجالات التعيين والترقية والندب والإعارة.

بمعنى أن تشتمل كل مجموعة نوعية على الوظائف التى تعمل فى مجال عمل واحد ومهنة واحدة ولها نفس الطبيعة الواحدة، ويعتبر إنشاء المجموعات النوعية وتقسيم الوظائف عليها إحدى الدعمات الأساسية فى إنشاء وتنفيذ نظام ترتيب الوظائف المطبق فى الخدمة المدنية، هذا وتستخدم المجموعة النوعية فى الأغراض التالية:

● إلحاق الوظائف المفردة فى المجموعة النوعية التى تنتمى إليها.

● تحديد التأهيل العلمى المطلوب كل مجموعة.

● تحديد مجالات الخبرة النوعية.

● تحديد بدايات التعيين لكل مجموعة.

ولقد اشتملت معايير ترتيب الوظائف الصادرة بقرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على ست مجموعات وظيفية رئيسية هى:

● المجموعة النوعية لوظائف الإدارة العليا.

● الوظائف التخصصية والتى تضم مجموعات نوعية عددها ٢٣ مجموعة وظيفة نوعية.

● الوظائف الفنية وتضم عدد ٨ مجموعات وظيفية نوعية.

● الوظائف الحرفية وتضم عدد ٤ مجموعات وظيفية نوعية.

● المجموعة النوعية للوظائف المكتبية.

● المجموعة النوعية لوظائف الخدمات المعاونة.

ست مجموعات وظيفية رئيسية

● **الدرجات المالية وتقييم الوظائف:**

صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة محددا أعداد المستويات المالية التى تقسم إليها الوظائف وعددها ٩ درجات مالية.

ويقصد بالدرجة أنها شريحة من الإجر بها ربط مالى (بداية ونهاية) ولقد اشتمل قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف على تعريف لكل درجة من درجات القانون التسعة المشار إليها بدءا من الدرجة السادسة حتى درجة وكيل أول بحيث تمثل كل درجة مستوى وظيفى محدد يشتمل على مقومات وعوامل التقييم التى تتضمنها كل درجة والذى يستخدم فى التقييم المالى للوظائف وذلك بمقابلة ما جاء فى بطاقات الوصف التحليلية للوظائف بهذه التعاريف.

ويستخدم تعريف الدرجات الوارد فى معايير الترتيب فيم يلى:

- التعريف بالسمات الرئيسية وعوامل تقييم الوظائف التى تنظمها الدرجة فى مختلف المجموعات النوعية.
- بيان الحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغل وظائف كل درجة من نواحى:

● التأهيل العلمى اللازم لشغل الوظائف.

ضرورة إعداد بطاقة وصف لكل وظيفة وإدارة فى جداول توصيف كل وحدة إدارية

قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف

● الخبرة الزمنية اللازمة لشغل وظائف كل درجة.

● التدريب.

● القدرات والمهارات.

● أى شروط أخرى.

ولقد اشتمل تعريف هذه الدرجات التسع على:

● مجموعة عوامل التقييم التى يتم استخدامها فى تقييم الوظائف وإلحاقها بالدرجة المالية الملائمة لمدى صعوبة واجباتها ومسئولياتها، وهذه العوامل تدور حول المعارف والمعلومات التى تتطلبها الوظيفة والرقابة الإشرافية التى تخضع لها وكيفية الإشراف على الوظائف الأدنى أو مراجعة عمل شاغل الوظيفة/ كذلك شملت عوامل التقييم الإرشادات ودرجة حرية التصرف من جانب شاغل الوظيفة فى أداء واجبات ومسئوليات الوظيفة التى يشغلها - كذلك شملت هذه العوامل تعقد العمل وتنوعه ومدى الحاجة إلى المبادأة أو الابتكار وإتباع أساليب متطورة فى تنفيذ العمل والإعتماد على أساليب متبعة نمطية.

ويستخدم طريقة التدريج فى تقييم الوظائف بوحدات الجهاز الإدارى فى مصر وهى إحدى طرق التقييم المتفق عليها حيث يحكم هذه الطريقة فكرة وجود فروق طبيعية متدرجة داخل أى مدى وظيفى تمثل تدرجات طبيعية فى مستويات صعوبة ومسئولية الوظائف داخل هذا المدى الوظيفى، حيث يمكن إظهار هذه الفروق فى شكل درجات تمثل كل درجة مستوى وظيفيى بضم الوظائف التى تتماثل فى مستوى الصعوبة والمسئولية وإن اختلفت فى نوع العمل.

● نقل العاملين:

نقل العاملين إلى الوظائف المعتمدة بجداول الترتيب وتعتبر أحد المراحل الهامة فى تنفيذ نظام ترتيب الوظائف بما لها من تأثير مباشر على الأوضاع الوظيفية للعاملين ولقد ضمنت معايير ترتيب الوظائف الصادرة بقرار رئيس الجهاز رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ سابق الإشارة إليها القواعد التفصيلية الخاصة بذلك ويتناول أوضاع العاملين ودرجاتهم المالية والوظائف التى يشغلونها وما توافر من اشتراطات شغلها فيهم، ولقد جاءت هذه القواعد فى صورة تعالج العديد من المسائل التى كان يتوقع أن تثار عند التطبيق وتهدف فى النهاية إلى تحديد الأوضاع الوظيفية لكل عامل فى الجهاز الإدارى بمختلف وحداته وبيان خط التسلسل الوظيفى له.

● متابعة نظام ترتيب الوظائف:

إن التغيرات التى تطرأ على الوحدات الإدارية من حيث توسع إختصاصاتها أو أهدافها أو إنكماش هذه الاختصاصات أو إدماجها فى غيرها وكذلك التعديل فى واجبات إحدى الوظائف أمور تستدعى إعادة النظر فى جداول ترتيب كل وحدة ولهذا تضمن قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن معايير ترتيب الوظائف إمكانية التعديل فى جداول ترتيب الوظائف لكل وحدة عن طريق:

● إعادة تقييم الوظائف وتحديد الدرجة المالية التى توضع فيها.

● استحداث وظائف جديدة.

● استحداث مجموعات نوعية جديدة.

● دمج مجموعات نوعية قائمة.

● فصل مجموعات نوعية قائمة.

نقل العاملين إلى الوظائف المعتمدة

دور كل من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والوحدات المختلفة فى تنفيذ نظام ترتيب الوظائف

ضمانا لسلامة إنشاء وتنفيذ نظام ترتيب الوظائف وفقا للأسس الفنية السليمة فقد حدد كلا من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ دور كل من الجهاز ووحدات الدولة الأخرى فى إنشاء وتنفيذ هذا النظام وذلك على النحو التالى:

أولاً: دور الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة:

يختص الجهاز بالدور التخطيطى فيما يتعلق بإنشاء وتنفيذ ومتابعة نظام ترتيب الوظائف حيث يتولى ما يلى:

- مراجعة الهياكل التنظيمية لمختلف الوحدات الإدارية

- إصدار المعايير اللازمة لترتيب الوظائف، ولقد أصدر

ضماناً لسلامة إنشاء وتنفيذ نظام ترتيب الوظائف وفقاً للأسس الفنية السليمة

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة القرار رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ متضمنا هذه المعايير والتى اشتملت على خمس فصول على الوجه التالى:

- أحكام ترتيب وتوصيف الوظائف.
- تحديد وتعريف المجموعات النوعية التى تتصنف فيها الوظائف.
- تعريف الدرجات.
- قواعد وإجراءات تسجيل وحفظ جداول الوظائف.
- قواعد نقل العاملين إلى الوظائف الواردة بجداول الترتيب.
- مراجعة واعتماد مشروعات ترتيب الوظائف التى ترسلها إليه كافة الوحدات.
- إصدار التوجيهات الفنية لجميع وحدات الدولة من وزارات ومصالح وهيئات عامة ووحدات الإدارة المحلية بشأن الخطوات اللازمة فى سبيل إنشاء أو تنفيذ نظام ترتيب الوظائف ضمانا لسلامة التطبيق ووحدة المعاملة، ودقة ومدى تمشيه مع القواعد والأصول الفنية المتبعة.
- متابعة تنفيذ نظام ترتيب الوظائف فى كافة الوحدات الإدارية وتحديد التعديلات التى يمكن إدخالها فى الهيكل العام للنظام ذاته فى ضوء ما يكشف عنه التطبيق العلمى وما قد يثار من مشاكل عند التطبيق الفعلى للنظام.

ثانياً: دور الوحدات المختلفة فى إنشاء وتنفيذ نظام ترتيب الوظائف

يتحدد دور الوحدات الإدارية فى إنشاء وتنفيذ نظام ترتيب الوظائف على النحو التالى:

- تجميع كافة الحقائق والبيانات على كافة الأوضاع الوظيفية بها وإعداد الخرائط التنظيمية والاختصاصات للبناء التنظيمى لها، وذلك فى ضوء القرارات الصادرة بإنشاء الوحدة.
- إعداد وصف تحليلى لكل وظيفة بدرجة فى جداول ترتيب الوظائف.
- تصنيف وإلحاق كل وظيفة بالمجموعة النوعية المناسبة على ضوء طبيعة وتفرغ العمل.
- تقييم الوظائف وإلحاق كل وظيفة بالدرجة المالية المناسبة لمدى صعوبة الواجبات والمسئوليات.
- إعداد جداول الوظائف مشتملة على كافة مسميات الوظائف الموجودة بالوحدة مصنفة طبقا للمجموعات النوعية وموزعة على الدرجات وفقا لما ينتهى إليه التقييم.

كذلك إعداد بيان بالوظائف موزعة على التقسيمات التنظيمية.

- إرسال مشروع الترتيب النهائى متضمنه الجداول المشار إليها سابقاً مرفقا بها بطاقات وصف الوظائف إلى الجهاز لمراجعتها واعتمادها ثم توقيعها وتسجيلها وحفظها.

بناء قاعدة للبيانات والمعلومات الوظيفية: من خلال تطبيق نظام ترتيب الوظائف بالجهاز الإدارى للدولة، فقد وضع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ضمن برامج الإصلاح الإدارى خطة لبناء قاعدة للبيانات والمعلومات الوظيفية تهدف فى جوهرها إلى ترشيد الإنفاق على اعتمادات الباب الأول/أجور/ وضبط استخدام الاعتمادات المتاحة أفضل استخدام ممكن وعن طريق تصميم نموذج لاستمارة الوظائف وهو ما يطلق عليه نموذج رقم (٥) من بين نماذج إعداد الموازنة العامة للدولة أمكن الوصول إلى بناء هذه القاعدة من المعلومات الوظيفية التى تشتمل على:

- بيان بكافة الوظائف سواء القيادية منها أو الإشرافية أو التكرارية التى يشتمل عليها جدول ترتيب وظائف الوحدات الإدارية.
- بيان بالوظائف الممولة وتلك غير الممولة أو الشاغرة وإعدادها
- بيان بأعداد العمالة القائمة بالعمل فعلا وتلك المنتدبة إلى خارج الوحدة أو العمالة المعارة إلى جهات خارجية.

ولقد أمكن خلال السنوات الأخيرة من التقليل ما أمكن من ظاهرة استخدام فائض اعتمادات الباب الأول والمخصصة لشغل الوظائف عن طريق الاحتفاظ بدرجات الوظائف الشاغرة والتى تخلو أثناء السنة بالوحدات الإدارية المختلفة على سبيل التذكار وإدراج مخصصاتها المالية فى اعتماد إجمالى خاص يتم الصرف منه بموافقة من الجهاز ووزارة المالية ولأغراض محددة وردت على سبيل الحصر ضمن تأشيرات الموازنة العامة..

أحكام ترتيب وتوصيف الوظائف

ينتج نظام المعلومات المحاسبى بيانات محاسبية وهذه البيانات المحاسبية لابد وأن تكون دقيقة حتى يمكن للمراجع أو المحاسب الاعتماد عليها ـ والاعتماد على هذه البيانات داخليا فى المشروع يكون من إدارة المشروع كما أن الاعتماد عليها يأتى من خارج المشروع من أصحاب رؤوس الأموال المقرضين والدائنين والأجهزة الحكومية والمستثمرين وما إلى ذلك من أصحاب المصلحة فى المشروع من خلال وجود نظام قوى للرقابة الداخلية..

أيديولوجية الرقابة والمراجعة الداخلية

اعداد:
محمد كارم محمود محمد
محاسب ومراجع بالهيئة العامة للنقل النهرى

القواعد الرئيسية للرقابة الداخلية أن لا يقوم شخص واحد بإنجاز كل المراحل المتعلقة بعملية واحدة

والنظام: هو عبارة عن مجموعة من القواعد والإرشادات والإجراءات توضع فى صورة مكتوبة تتضمنها لوائح ونظم تلزم من يعمل فى المشروع باتباعها ـ ومن القواعد الرئيسية للرقابة الداخلية أن لا يقوم شخص واحد بإنجاز كل المراحل المتعلقة بعملية واحدة مثل عملية شراء أو عملية بيع أو غير ذلك من معاملات تجارية ـ بل نجد أيديولوجيات تحكم العلاقة بين كافة المعاملات فى إطار رقابى مدروس ـ كذلك فمهنة المراجعة سواء كانت داخلية أم خارجية تمثل العمق الأساسى والاستراتيجى للمنظمة لضمان دقة سير العمليات المعقدة داخل نطاق المؤسسة وعمل كنترول أو فحص وتدقيق البيانات الموضوعة المنهجة للعديد من المعاملات كافة وعلى الرغم من أن المراجعة الداخلية تمارس كوظيفة داخل التنظيمات المختلفة والمتعددة لعدة قرون مضت إلا أن الاعتراف بها كمهنة حديثة قد بدأ فى الانتشار خلال الخمسين عاما الماضية وأدى هذا إلى إنشاء معهد المراجعين الداخليين فى الولايات المتحدة وفروعه وزيادة أعضاؤه إلى ثلاثين ألف عضو.. لها متطلباتها وأركانها الأساسية.

ولقد أدت هذه النظرة إلى عدم بلوغ المراجعة الداخلية للمستوى الذى يليق بها فى تلك المنطقة ويمكن أن نرقى بهذه المهنة بإنشاء معهد أو مجمع أو جمعية للمراجعين الداخليين العرب فى منطقتنا العربية يتولى إصدار معايير مهنية ملزمة وقواعد للسلوك المهنى ويمكن أن يمتد نشاطه إلى تأهيل المراجعين الداخليين بعقد امتحانات يحصل من يجتازها على عضوية المعهد أو المجمع أو الجمعية مع ضرورة توفير الوعى الكافى لدى كل من يهمه الأمر بأهمية تطوير مهنة المراجعة الداخلية.

● **ماهية وطبيعة المراجعة الداخلية:**

تمثل المراجعة الداخلية وظيفة تقييمية مستقلة تنشأ داخل التنظيم المعين بغرض فحص وتقييم الأنشطة التى يقوم بها هذا التنظيم وتهدف المراجعة الداخلية إلى مساعدة الأفراد داخل التنظيم للقيام بالمسئوليات المنوطين بها بدرجة عالية من الكفاءة وذلك عن طريق توفير التحليل والتقييم والتوصيات والمشورة والمعلومات التى تتعلق بالأنشطة التى تتم مراجعتها ويمكن أن تبين طبيعة المراجعة الداخلية وذلك باستخدام مثال عملى يعبر عنه السيناريو التالى:

المراجعة الداخلية وظيفة تقييمية مستقلة تنشأ داخل التنظيم المعين بغرض فحص وتقييم الأنشطة

مثال: لاحظت الإدارة لإحدى شركات قطاع التشييد الكبرى والتى يقع مركزها الرئيسى بمدينة الأسكندرية زيادة كبيرة وغير متوقعة فى تكلفة المتر المربع من المبانى التى تقوم الشركة بتشييدها فى الشهور الأخيرة ولقد لفت نظر الإدارة أن هذه الزيادة الكبيرة فى تكلفة المتر المربع من المبانى تتركز أساسا فى العمليات التى يقوم بها فرع الشركة فى إحدى الدول المجاورة ورأت الشركة ضرورة إجراء مراجعة داخلية وقامت بتكلفة اثنين من مراجعيها الداخليين بمراجعة وظيفة الشراء فى ذلك الفرع وما أن صدر التكليف لهذين المراجعين حتى قاما على الفور بمقابلة المسئولين فى إدارة الشركة

بالمركز الرئيسى فى الأسكندرية وذلك للتعرف على طبيعة وحجم المشكلة من وجهة نظر الإدارة ثم قاما بدراسة تقارير التكلفة والبيانات الاقتصادية العامة بحثا عن أدلة وقرائن ممكنة تساعد على التعرف على جوانب المشكلة وقاما بفحص تقارير المراجعة عن الفترات السابقة وذلك لتحديد ما إذا كان مثل هذه المشكلة قد سبق اكتشافها من قبل عن طريق مراجعين داخليين آخرين. ثم أجريا المراجعان اتصالا هاتفيا مع إدارة فرع الشركة فى الدولة المجاورة للتعرف على تقديرها لأبعاد ومسببات المشكلة وخلص المراجعان من تلك الدراسة المبدئية إلى عدم حدوث أى تغييرات غير متوقعة فى ظروف اقتصادية عامة فى تلك الدولة المجاورة أو فى سعر صرف عملة تلك الدولة بالنسبة للجنيه المصرى وتبين لهما أن هناك مشكلة مماثلة حدثت منذ عامين فى ذلك الفرع وأرجعت أسبابها فى ذلك الحين إلى ارتفاع مؤقت حدث فى معدلات التضخم المحلية فى الدولة المجاورة والذى لم يستمر لفترة طويلة. وترجع إدارة الفرع الزيادة الحالية فى التكلفة إلى الزيادة الكبيرة فى حجم الأعمال وعدم وجود العدد الكافى من المشرفين لمتابعة تنفيذ هذه الأعمال..

● الإطار الفكرى للمراجعة الداخلية:

أدى النمو المطرد للمراجعة الداخلية فى التنظيمات والمنشآت المختلفة إلى اهتمام المسئولين عن المهنة بضرورة وضع إطار فكرى لها يحدد المبادىء الأساسية التى تحكم المهنة. فمن المعروف أن المراجعين الداخليين يسألون أمام الإدارة وهى التى تقوم بتحديد طبيعة ونطاق المراجعة الداخلية ودورها فى التنظيم ويقصد بالإدارة فى هذه الحالة مجلس الإدارة ويمكن أن يساعد مثل هذا

أدى النمو المطرد للمراجعة الداخلية فى التنظيمات والمنشآت المختلفة إلى اهتمام المسئولين عن المهنة

الإطار الفكرى كل من الإدارة والمراجعين الداخليين الممتهنين فى تقييم مدى مناسبة المسئوليات الملقاة على عاتقهم ـ كذلك يقصد بالإطار الفكرى ذلك النظام المتكامل من الأهداف والأساسيات التى ترتبط بها والتى يمكن أن تؤدى إلى معايير متسقة ويصف هذا النظام المتكامل طبيعة ووظيفة وحدود المراجعة الداخلية وترجع أهمية وجود مثل هذا الإطار الفكرى إلى ضرورة وجود معايير تحكم الممارسة العملية لمهنة المراجعة الداخلية ـ ومن الطبيعى أنه كى تكون هذه المعايير مفيدة وتحقق الغرض منها فإنها يجب أن تبنى على هيكل واضح من الأهداف والمبادىء ويؤدى وجود مثل هذا الإطار الفكرى إلى توفير مرجع يمكن الاستناد إليه لقياس وجودة آداء أقسام المراجعة الداخلية. ويتمثل الهدف الأساسى للمراجعة الداخلية فى توفير تقييم للجوانب الرقابية فى التنظيم بما يساعد الإدارة فى أداء وظائفها وتعتبر المخاطرة النسبية للأنشطة المختلفة هى العامل الأساسى الذى يؤثر فى توجيه وظيفة المراجعة الداخلية ويوفر الاستقلال النسبى عن الوظائف الأخرى داخل التنظيم للمراجعين الداخليين الموضوعية والوضع الوظيفى اللازمين لأداء مسئولياتهم بفعالية وسوف نتناول فيما يلى عناصر الإطار الفكرى للمراجعة الداخلية بشىء من التفصيل وهو إطار فكرى للمراجعة الداخلية..

● المسئولية الإدارية والرقابية:

تقضى المفاهيم الأساسية للمراجعة الداخلية بضرورة تفهم طبيعة العملية الإدارية فى التنظيم. ومن المعروف أنه يقع على عاتق الإدارة ثلاث مسئوليات رئيسية وهى تخطيط وتنظيم وتوجيه الأنشطة داخل التنظيم بما يحقق أهدافه العامة وينطوى التخطيط PLAN MING على وضع الأهداف وتحديد أفضل الطرق لاستخدام الموارد والعناصر الوظيفية المتاحة بما يحقق تلك الأهداف وتتضمن الموارد المتاحة كل من الموارد البشرية والآلات والتسهيلات والمواد والنقود وما شابه ـ أما العناصر التنظيمية

الرقابة الإدارية

▽

المراجعة الداخلية

- الهدف الأساسى: تقييم الجوانب الرقابية
- المحدد الأساسى للأنشطة: المخاطرة الرئيسية
- وسيلة آداء المسئوليات: الاستقلال

ارتفاع مؤقت حدث فى معدلات التضخم المحلية فى الدولة المجاورة والذى لم يستمر لفترة طويلة. وترجع إدارة الفرع الزيادة الحالية فى التكلفة إلى الزيادة الكبيرة فى حجم الأعمال "

ضرورة وجود سياسات ومعايير وإجراءات تحكم أداء الأنشطة المختلفة والتى تكون فى مجموعها مايطلق عليه نظام الرقابة الداخلية

فهى تتضمن عادة الوظائف التنظيمية الأساسية مثل وظائف التسويق والانتاج والمحاسبة. ويقصد بالتنظيم orgaNiging تجميع ما يلزم من أفراد وإمكانات مادية ومواد وموارد وترتيبها داخل العناصر الوظيفية وذلك على ضوء إطار محدد من السياسات والخطط والمعايير بطريقة تمكن من تحقيق أهداف التنظيم أما التوجيه Directing فيقصد به تفويض السلطات وتوجيه التعليمات ومتابعة الأداء ومقارنة الآداء الفعلى بما هو مخطط وذلك بصورة دورية ويتضمن التوجيه أيضاً ضرورة توثيق كل من ممارسة السلطات والالتزام بالسياسات والإجراءات والمعايير والإشراف على الأنشطة.

ويمكن أن ننظر إلى مسئوليات الإدارة من خلال هيكل يتضمن ثلاثة مسئوليات وهى: المستوى الاستراتيجى، والمستوى التكتيكى ، والمستوى التنفيذى وينطوى كل من هذه المستويات الثلاثة على أنشطة للتخطيط والتنظيم والتوجيه وإن كانت تختلف فيما بينها فى مستوى العمق والتحليل فبينما نجد أن الإدارة الاستراتيجية تركز أساساً على التخطيط طويل الأجل وتكون لها نظرة أكثر شمولية فإن الإدارة التكتيكية تركز على كيف يمكن تنفيذ الاستراتيجيات العامة للتنظيم وهى تهتم أساساً بتحويل هذه الاستراتيجيات إلى خطط قصيرة أو متوسطة المدى وتركز على العناصر التنظيمية المحددة هذا بينما تهتم الإدارة التنفيذية بالمهام اليومية اللازمة لإنجاز العمل وقد يبدو أن الإدارة فى كل من المستويات الثلاثة تهتم فقط بنوع من المستويات.

إلا أن الأنشطة داخل التنظيم تكون متداخلة بدرجة كبيرة مما يجعل الإدارة فى أى مستوى إدارى تلعب دوراً فى كل من المستويات الثلاثة. وتظهر المشاكل المترتبة على ذلك كلما كبر حجم التنظيم وزاد عدد الأفراد الذين تتضمنهم المستويات الإدارية المختلفة ويتطلب الأمر فى هذه الحالة ضرورة وجود سياسات ومعايير وإجراءات تحكم أداء الأنشطة المختلفة والتى تكون فى مجموعها مايطلق عليه نظام الرقابة الداخلية.

■ وظيفة المراجعة الداخلية:

تقع مسئولية وضع نظام للرقابة الداخلية على إدارة التنظيم نفسه وهى تعتمد فى متابعة أداء هذا النظام على المراجعين الداخليين أى أن المراجعين الداخليين يعتبرون جزءاً من آلية التغذية العكسية لوظيفة الإدارة وإذ أخذنا فى الاعتبار أن تطوير أى نظام للرقابة الداخلية ينطوى على أربع مسئوليات أساسية وهى:-

١- وضع الإجراءات الرقابية
٢- وتطبيقها
٣- إختبارمدى الإلتزام بها
٤- وتقييمها

فإن مسئولية المراجع الداخلى تقتصر فقط على إختبار الإلتزام بالإجراءات الرقابية وتقييم هذه الإجراءات - وعلى الرغم من أن تكلفة القيام بعملية المراجعة تعتبر من العوامل التى يأخذها المراجع فى الاعتبار إلا أن العامل الأساسى الذى يحكم توزيع الموارد التى تتعلق بالمراجعة الداخلية هو مخاطر الفشل فى تحقيق واحد أو أكثر من أهداف الرقابة الداخلية ويمكن تصنيف تلك المخاطر تبعاً للأهداف الخمسة للرقابة الإدارية على النحو التالى: -

١- عدم دقة المعلومات المالية والتشغيلية.
٢- الفشل فى إتباع السياسات والخطط والإجراءات والقوانين.
٣- ضياع الأصول
٤- الاستخدام غير الاقتصادى وغير الكفء للموارد.
٥- الفشل فى تحقيق الأهداف الموضوعية.

- وهناك بعض المخاطر التى يصعب وقد يكون من المستحيل فرض الرقابة عليها وفى هذه الحالة يمكن للإدارة شراء تأمين بما يخفض حجم الخسارة المتوقعة إلى أدنى حد ممكن . وتحاول الإدارة بصفة عامة تخفيض المخاطر عن طريق:

١- زيادة الإجراءات الرقابية.
٢- التأمين ضد الخسائر الممكنة
٣- البحث عن عائد أكبر عندما تتحمل مخاطر أعلى.

ولتحديد متى تتم عملية المراجعة يقوم المراجع بجانب تحديده نوع المخاطر الممكنة بتحديد حجم المخاطر القائمة ولتحقيق ذلك فقد يقوم بدراسة التنظيم ككل وتقدير المخاطر النسبية التى تتعلق بالأنشطة المختلفة ثم يقوم بعد ذلك بترتيب تلك الأنشطة بحسب المستويات النسبية للمخاطر بحيث يتم فحص الأنشطة التى تنطوى على مخاطرة أكبر أولاً.

■ أيديولوجية تقسيم المراجعة الداخلية

يتكون قسم المراجعة الداخلية عادة من عدد قليل نسبياً من المراجعين ذوى المهارات العالية وذلك بالمقارنة مع معظم الأقسام الأخرى وقد يقتصر الأمر فى بعض التنظيمات على وجود مراجع داخلى واحد كما قد يتسع قسم المراجعة الداخلية فى تنظيمات أخرى ليتضمن أكثر من مائة مراجع وينطوى الهيكل التنظيمى لقسم المراجعة الداخلية عادة على ثلاثة مستويات من المراجعين ممارسى المهنة كما يتضح من الشكل التالى وهو هرم المراجعة.

■ الوظائف الأساسية فى قسم المراجعة

المراجعة الداخلية عادة على ثلاثة مستويات من المراجعين ممارسي المهنة كما يتضح من الشكل التالي وهو هرم المراجعة

الداخلية

- وتقع على المشرف Director المسئولية العامة لقسم المراجعة الداخلية. وهو بإعطاء التوجيهات العامة للقسم - كما يقوم بالتخطيط ووضع سيايات وإجراءات المراجعة وإدارة العاملين معه بالقسم والتنسيق مع المراجعين الخارجيين ووضع برنامج للتحقيق من جودة المراجعة ويعتبر المشرف بمثابة حلقة الوصول مع لجنة المراجعة .

- ويقوم مدير المراجعة الداخلية Mamager بإدارة عمليات المراجعة بما ينطوى عليه ذلك من التخطيط وتنسيق أعمال المراجعة ويكون لدى مدير المراجعة عادة خبرة إشرافية وخبرة كبيرة فى مجال المراجعة.

- ويتولى المراجع الأول Senior Staff الجوانب الاشرافية لأعمال المراجعة ويقوم بأداء الكثير من الأعمال الفعلية التفصيلية وتبلغ خبرة المراجع الأول عادة ثلاث سنوات على الأقل أما المراجعون المبتدئون Juniar Staff فإنهم يقومون بأداء الأعمال الروتينية غير المعقدة وهو عادة من حديثى العهد بالمهنة أو يكونون تحت التمرين

■ **نظم وأقسام المراجعة:**

١- مراجعة العمليات: وتشمل مراجعة العمليات فحص وتقييم أنظمة الرقابة الداخلية وجودة آداء تنفيذ المسئوليات المرتبطة بوظائف تشغيل التنظيم فى هذا الصدد يفحص المراجعون ويقيموا مختلف الأنشطة المرتبطة بهذه الوظائف كالتسويق والنقل والانتاج وإدارة المخزون والأمن وتشغيل البيانات بواسطة الحاسب الآلى وإدارة الأفراد والإدارة المالية والمحاسبة ويعتبر الأساس فى فهم مراجعة العمليات هو فهم أوجه الرقابة إعتبار أن أهداف وأنواع وطرق الرقابة الداخلية تغطى كافة عمليات التنظيم وبحث إستراتيجية العمليات.

٢- مراجعة الأداء.

وتركز مراجعة الآداء على الكفاءة Efficiecy والفاعلية Afectiveness ويتطلب القيام بها ضرورة وضع معايير تشغيلية تعامل كأهداف مقبولة تقارن بها نتائج الأداء الفعلى وإذا كانت الكفاءة والفاعلية مقاييس للأداء إلا أنها لا تعتبر بمثابة إحلال أو بديل لتقييد أداء الادارة. بذاتها كما يشير مفهوم الفاعلية هنا إلى مستوى تحقيق الأهداف أما مفهوم الكفاءة فيرتبط بالموارد المستهلكة لتحقيق هذه الأهداف ولذلك فإن إستهلاك موارد بدرجة أقل يعنى تحقيق كفاءة أكبر.

٣- مراجعة الإلتزام بالسياسات:

وتهدف مراجعة الإلتزام بالسياسات إلى تحديد ما إذا كان التنظيم يراعى عملية الإلتزام بالسياسات والإجراءات والمعايير والقوانين والتعليمات الحكومية بالإضافة إلى تحديد درجة الالتزام وهى تعتبر أكثر موضوعية بالمقارنة بتطبيقات المراجعة الداخلية الأخرى وبصفة خاصة المراجعة الإدارية ولنجاح مراجعة الالتزام بالسياسات ينبغى أن يعرف المراجع الداخلى وبمنتهى الدقة ماهى السياسات والإجراءات والمعايير المطلوبة حيث تكون غالباً فى صورة مستندات تشكل معانى هذه العناصر لتسهيل عملية المراجعة وتدقيق البيانات المطلوب مراجعتها فى صورة سلسة ويسيرة وتحديد أهداف المراجع من هذه البيانات المراد مراجعتها.

٤- مراجعة أوجه الرقابة المالية:

وينقسم هذا النوع من المراجعة إلى قسمين:

أ رقابة الأموال

ب - رقابة على المحاسبة عن الأموال.

- وتعتبر مراجعة إدارة الحصول على واستخدام أموال المشروع بمثابة مراجعة عمليات أو مراجعة إدارية والمراجعة المالية تهتم فى غاية الأمر على تدفق الأموال والمحاسبة عن هذه الأموال وتحقيق الرقابة عليها ويكون تصميم الرقابة المالية كالآتى:

١- حماية الأصول المالية للمشروع.

٢- توفير الثقة والتكامل فى المعلومات المالية.

٣- الالتزام بالمبادىء الحسابية المقبولة قبولاً عاماً كما وضعت بواسطة لجنة معايير المحاسبة المالية والجهات المسئولة الأخرى.

كما أنه يطلق على الرقابة المالية من خلال حماية الأصول مفهوم الرقابة المانعة وهى تصمم لضمان ثلاثة أوجه:

١- استلام المشروع كافة الأموال التى تخصه

٢- أمان الأموال والاحتفاظ بها بطريقة ملائمة

٣- إنفاق الأموال فى الأغراض المخصصة لها بطريقة ملائمة

٥- مراجعة القوائم المالية:

يرجع دور مراجعة القوائم المالية ونجاحها فى آداء مهامها والنجاح فى القيام بها إلى تطبيق معايير المراجعة المقبولة قبولاً عاماً والتى وصفت بواسطة المعهد الأمريكى للمراجعين القانونيين (AICPA) لذلك يجب أن يتأكد المراجع الداخلى من خلو القوائم المالية من الأخطاء .

- نخلص إلى أن نظام الرقابة الداخلية للمشروع يعتبر بمثابة أحد موارده ولذلك فإن تبديد جزءاً من موارده وعلى إعتبار المراجع الداخلى أحد موظفى المشروع يعمل على زيادة أوجه الكفاءة لتحقيق إعتدال المراجعة والرقابة.

الجديد

فى التشريعات الوظيفية

ينشر فى هذا الباب

استكمالا للمبادىء السياسية المثمرة وأهم القوانين قرارات رئيس الجمهورية وقرارات رئيس مجلس الوزراء وقرارات الوزراء والكتب الدروب الصادرة عن الجهاز وأهم الفتاوى وذلك من أجل معاونة القائمين بتطبيق قوانين ونظم الخدمة المدنية فى مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ما هو جديد ومتعلق بأعمالهم بهدف المعاونة على التطبيق الصحيح لنظم الخدمة المدنية ورفع معدلات الأداء وحسما للشكاوى الناجمة عن التطبيق الخاطىء وهى احدى الرسالات الهامة التى تحرص المجلة على تقديمها دائما كل عدد.

إعداد :

سلوى حسين الروينى

كبير باحثين بالادارة المركزية للشكاوى والتفتيش بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

المبادئ الأساسية الخاصة بضم مدة الخدمة العسكرية وتقارير الكفاية بعد استكمال ما تم نشره بالعدد السابق من المبادىء الأساسية المعتمدة من السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجهاز في ٢٠٠٤/٨/٣

مبدأ رقم (١٠٤) في شأن تحديد مدلول زميل الخدمة العسكرية

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية والتي تنص على أنه «تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها ممدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزمية العامة للمجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضائها الإدارى ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام وكأنها قضيت بالخدمة وتحسب هذه المدة في الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة.

هذا ولا يترتب على حساب مدة الخدمة العسكرية والوطنية الحسنة بما فيها مدة الاستبعاد.

أن تزيد أقدمية المجند أو مدة خبرته على أقدمية زملائه في التخرج الذين عينوا في الجهة التي يعمل بها وتحسب المدة في أقدمية درجة الوظيفة التي يشغلها العامل بشرط أن تكون عند التعيين لأول مرة في بداية درجة التعيين وبالجهة التي تم بها التعيين، وفي هذه الحالة يتحد مدلول الزميل الذى يعتبر قيدا على المجند بأنه الحاصل على ذات مؤهل المجند ومن ذات دفعة تخرجه أو الدفعات السابقة عليها زميلا للمجند ويقيده عند حساب مدة التجنيد.

والمعين مع المجند في قرار واحد والحاصل على ذات المؤهل من ذات دفعة تخرجه لا يعد زميلا للمجند إذا اتحدا في مرتبه النجاح ويقصد بمرتبه النجاح دجات أو مرتبة النجاح في المؤهل الحاصل عليه المجند إذا كان التعيين بدون امتحان اما إذا كان التعيين بامتحان مسابقة فإن مرتبة النجاح يقصد بها درجة النجاح في المسابقة.

إذا لم يوجد زميل للمجند بالمفهوم السابق تحسب مدة الخدمة العسكرية والوطنية له كاملة لعدم وجود القيد على هذا الحساب.

مبدأ رقم (١٠٥)
فى شأن
الآثر المترتب على عدم تحديد موقف العامل من التجنيد ومدى جواز إعادة تعيينه

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٣٩ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية والتى تنص على أنه «لا يجوز استخدام أى فرد بعد اتمام الثامنة عشر من عمره أو بقاؤه فى وظيفته أو عمله أو منحه ترخيصا فى مزاولة مهمة حرة أو قيده فى جدول المشتغلين بها ما لم يكن حاملا بطاقة الخدمة العسكرية أو الوطنية كما لا يجوز ذلك بالنسبة إلى أى منهم فيما بين الحادية والعشرين والثلاثين من عمره ما لم يقدم احدى الشهادات المنصوص عليها فى المادة ٤٥ أو شهادة تأدية الخدمة فى المنظمات الوطنية أو نموذج وضع الفرد تحت الطلب لأجل معين ويتم إيقاف العامل الذى لا يقدم احدى الشهادات أو النماذج المنصوص عليها فى المادة ٤٥ سسالفة الذكر عن العمل لمدة ستين يوما يصدر بعدها قرار بفصله عن وظيفته أو عمله.

ونص المادة ٦٧ من اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أنه يجوز للعامل الذى انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء ستين يوما من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لإنتهاء خدمته وفى حالة موافقة السلطة المختصة يتم اخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة للنظر فى الإفراج عن احدى الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكار والتى يجوز إعادة تعيينه عليها فى ضوء الاحتياجات الفعلية.

ولا يتم اتخاذ أى إجراء من إجراء التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على الإفراج عن الدرجة التى يعاد التعيين عليها.

ومؤدى ذلك أن المشرع في المادة ٣٩ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ رتب على عدم تحديد العامل لموقفه من التجنيد بعد إنتهاء المدة المحددة إنهاء خدمة العامل، كما لا يجوز النظر فى إعادة تعيينه حيث أن هذا الخطأ يرجع إلى العامل وكان عليه أن يبادر إلى تحديد موقفه من التجنيد حتى لا تعتبر خدمته منتهية بإنتهاء المدة المحددة.

مبدأ رقم (١٠٦)
كيفية حساب مدة الخدمة العامة وفقا للقانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣

فى شأن الخدمة العامة للشباب الذى أنهى المراحل التعليمية مدة التكليف بالخدمة العامة سنة تضاف إلى مدة الخدمة بعد التعيين ويتقاضى عنها العامل العلاوة المقررة وفقا لأحكام القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣.

وتحسب مدة الخدمة العامة للمعينين بمؤهلات عليا ولا يجوز حسابها لمن قاموا بأداء هذه الخدمة أثناء عملهم بالمؤهل المتوسط بالمخالفة لنص البند (ج) من المادة (١٣) من قرار وزير الشئون الاجتماعية رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٧٧ الذى ينص على أن يحظر على المكلف أن يجمع بين تكليفه بأداء الخدمة العامة وبين أى عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة.

ولاتحسب مدة الخدمة العامة لمن التحق بعمل قبل صدور قرار تكليفه.

وفى كل الأحوال يتقيد حساب مدة الخدمة العامة بقيد الزميل وفقا لحكم المحكمة الدستورية العا فى الطعن رقم ٩٤ لسنة ١٨ قضائية والمقصود بالزميل هو الزميل فى التخرج المعين فى ذات الجهة وبذات المؤهل وفى ذات قرار التعيين أو فى قرار سابق عليه.

مبدأ رقم (١٠٧)
فى شأن
مدى جواز النظر فى ضم مدة الخدمة العسكرية والوطنية للعامل أكثر من مرة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ التى تقضى بأنه «تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء كأنها قضيت بالخدمة المدنية، وتحسب هذه المدة في الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة».

ونص المادة (٢٥ مكررا) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تقضى من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تقضى بأنه «يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى لازمة لشغل الوظائف الخالية بالوحدة التى يعملون بها متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف وفقا لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها وذلك مع استثنائهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف..

وفتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع المنتهية بجلسة ١٩٨٧/٣/١٨ إلى عدم أفاد العامل أكثر من مرة من تطبيق حكم المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ حيث تضمنت انه إذا ما عين المجند وطبق بشانه نص المادة ٤٤ المشار إليه، وكانت نتيجة هذا التطبيق أن ضمت له مدة الخدمة العسكرية كلها أو بعضها بحسب الأحوال أو لم تحسب المدة بسبب قيد الزميل فانه يكون قد استنفذ حقه بالمادة المشار إليها، ولا يجوز له أن يطلب ضمها عند تعيينه مرة أخرى أو نقله إلى جهة من الجهات المشار إليها فى المادة ٤٤ ولو كان تعيينه منبت الصلة بتعيينه السابق ولو لم يستصحب أى أثر من أثار مدة خدمته السابقة..

وبناء على ما تقدم فانه لا يجوز افادة العامل أكثر من مرة من تطبيق حكم المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠..

كما انه لا يجوز حساب مدة التجنيد لمن أعيد تعيينه بالمادة ٢٥ مكررا باعتبار أن إعادة التعين لا تاخذ حكم التعيين المبتدأ وحسابها بالنسبة لهذا العامل لا يكون إلا عند التعيين لأول مرة، وتعامل الخدمة العامة معاملة التجنيد فى هذا الشأن..

مبدأ رقم (١٠٨)
فى شأن
مدى جواز سحب قرار انهاء خدمة لعدم تحديد الموقف من التجنيد

هذا الموضوع تحكمه المادة ٣٩ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية التى تقضى بأنه «لايجوز استخدام أى فرد بعد اتمامه الثامنة عشرة من عمره أو ابقاؤه فى وظيفته أو عمله أؤ منحه ترخيصا فى مزاولة مهنة حرة أو قيد فى جدول المشتغلين بها ما لم يكن حاملا بطاقة الخدمة العسكرية والوطنية.. كما لا يجوز ذلك بالنسبة إلى أى منهم فيما بين الحادية والعشرين والثلاثين من عمره ما لم يقدم إحدى الشهادات المنصوص عليها فى المادة ٤٥ أو شهادة تادية الخدمة فى المنظمات الوطنية أو نموذج وضع الفرد تحت الطلب لأجل معين ويتم ايقاف العامل الذى لا يقدم إحدى الشهادات أو النماذج المنصوص عليها فى المادة (٤٥) سالفة الذكر عن العمل لمدة ستين يوما يصدر بعدها قرار بفصله من وظيفته أو عمله..

ولما كان تحديد الموقف من التجنيد يعتبر من مسوغات التعيين إلا أن المشرع تناوله بتنظيم خاص بقانون الخدمة العسكرية والوطنية واجب الاتباع حيث أعطى قانون الخدمة العسكرية للجهة الإدارية الحق فى وقف العامل الذى لايقدم إحدى هذه الشهادات مدة ستين يوما فإذا انتهت هذه المهلة ولم يقدم خلالها شهادة بتحديد موقفه من التجنيد يتعين إصدار قرار بفصله..

وعليه فإن القرار الصادر بإنهاء خدمة العامل بعد مدة ستين يوما من ايقافة يعد صحيحا ولا مجال لسحبه حتى لايرد السحب على القرارات الصحيحة.

مبدأ رقم (١٠٩)
فى شأن
حساب مدة الاستدعاء للقوات المسلحة بعد انتهاء الخدمة الإلزامية دون التقيد بقيد الزميل

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ والتى تقضى بأن «تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها (مدة الاستبقاء) بعد إتمام الخدمة الإلزامية للمجندين.. كأنها قضيت بالخدمة، وتحسب هذه المدة فى الأقدمية واستحقاق العلاوات، كما تحسب كمدة خبرة وأقدمية بالنسبة إلى جميع العاملين بالقطاع العام وفى جميع الأحوال لا يجوز أن يترتب على حساب هذه المدة أن تزيد أقدمية المجندين أو مدد خبرتهم على أقدمية زملائهم فى التخرج الذين عينوا فى ذات الجهة..

وتنص المادة (٦٦) من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ بشأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط بالقوات المسلحة بأن تضم لضباط الاحتياط غير الموظفين عند تعيينهم فى الوظائف العامة لمدة التى قضوها فى الخدمة العسكرية وتدخل هذه المدة فى الاعتبار سواء عند تحديد أقدميتهم أو تقدير راتبهم..

وعليه فإن حساب مدة خدمة ضباط الاحتياط من طائفة المجندين يتقيد بقيد الزميل بالمفهوم الوارد النص عليه فى مادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ إذا اتصلت بمدة الخدمة العسكرية..

أما فى حالة العامل الذى انتهت مدة خدمته العسكرية من فئة ضباط الاحتياط وتم استدعائه بفاص زمنى فإن مدة خدمته فى الاستدعاء تحسب دون التقيد بقيد الزميل..

مبدأ رقم (١١٠)
فى شأن
مدى أحقية العامل المعين بدون مؤهل

ثم حصل على مؤهل أثناء أدائه الخدمة العسكرية فى ضم مدة خدمته العسكرية

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية وما ورد بالكتاب الدورى رقم ٥٠ لسنة ١٩٨٤ المتضمن أنه يشترط لضم مدة الخدمة العسكرية أن يكون العامل مؤهلا وحكم المحكمة الدستورية العليا الصادر فى ١٩٨٨/٧/٥ المنتهى إلى أن حكم المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية الوطنية إنما يسرى على المجندين الحاصلين على مؤهلات دراسية دون غيرهم مع عدم الاخلال بالأحكام النهائية فى هذا الشأن والمذاع بكتاب دورى الجهاز رقم ٢٨ لسنة ١٩٨٨ وما انتهت إليه فتوى إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية والمحافظات رقم ٢٧٥ المؤرخة ١٩٨٧/٢/٩ بجواز ضم مدة الخدمة العسكرية والوطنية التالية لحصول العامل على المؤهل..

ومؤدى ذلك أن العامل الذى قضى مدة الخدمة العسكرية والوطنية بدون مؤهل وحصل على مؤهل أثناء تادية الخدمة العسكرية والوطنية، فإن الفترة التى قضاها فى الخدمة العسكرية والوطنية قبل حصوله على المؤهل لايجوز النظر فى حسابها ضمن مدة الخدمة العسكرية والوطنية، ويجوز النظر فى حساب مدة الخدمة العسكرية والوطنية التالية لتاريخ حصوله على المؤهل مع مراعاة قيد الزميل..

مبدأ رقم (١١١)
فى شأن
سقوط الحق فى ضم مدة الخدمة السابقة ومدة الخدمة العسكرية ومدة الخدمة العامة بالتقادم الطويل

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٣٧٤) من القانون المدنى على أن «يتقادم الألتزام بانقضاء خمسة عشر سنة فيما عدا الحالات التى ورد عنها نص فى القانون.. وفيما عدا الاستثناءات الواردة بالقانون المشار إليه..

ومؤدى ذلك فإن الحق فى حساب مدة الخبرة العملية

السابقة أو مدة التجنيد أو الخدمة العامة يسقط بالتقادم الطويل المنصوص عليه فى القانون المدنى (١٥ سنة) باعتبار أن مصدر الحق القانون..

وحيث أن الحق فى حساب المدد المشار إليهما ينشا بواقعة التعيين، فإذا مضى على تعيين العامل أكثر من خمسة عشر عاما دون حساب هذه المدد، فإنه لا يجوز النظر فى حساب أى من هذه المدد لسقوط الحق فى حسابها بالتقادم الطويل..

مبدأ رقم (١١٢)
فى شأن
كيفية تنفيذ حكم المحكمة الدستورية العليا الذى قضى بعدم دستورية نص الفقرة الثانية من المادة الثالثة من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ فى شأن الخدمة العامة

حكمت المحكمة الدستورية العليا فى القضية رقم ١٨/٩٤ ق (دستورية) بجلسة ١٩٩٨/٥/٩ بعدم دستورية نص الفقرة الثانية من المادة الثالثة من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ فى شأن الخدمة العامة للشباب الذى أنهى المراحل التعليمية وذلك فيما نصت عليه من إضافة مدة التكليف بالخدمة العامة إلى مدة خدمة المكلف بعد تعيينه دون أن يتقيد ضمها للمكلف على هذا النحو بالاتجاوز أقدمية زميلة فى التخرج الذى عين فى ذات الجهة..

وبالنسبة لتنفيذ هذا الحكم يراعى الآتى:

١- بالنسبة لم تم حساب مدة الخدمة العامة لهم بدون أعمال قيد الزميل، يتعين إعادة حسابها بمراعاة قيد الزميل ويقصد بالزميل التخرج الذى عين فى ذات الجهة..

٢- إذا كان قد ترتب على حساب مدة الخدمة العامة بدون اعمال قيد الزميل ترقية العامل إلى درجة أعلى وكان نتيجة حسابها بمراعاة قيد الزميل يؤدى إلى عدم اكتمال المدة البينية اللازمة للترقية، فإن القرار الصادر بالترقية يتحصن بانقضاء مواعيد الطعن..

٣- يترتب على إعادة حساب مدة الخدمة العامة على الأساس المتقدم إعادة تدرج الأجر على أساس الأقدمية الناتجة عن المدة المحسوبة طبقا لقيد الزميل..

وفى حالة استحقاق فروق مالية صرفت نتيجة لحساب المدة بدون مراعاة قيد الزميل يتعين استردادها بمراعاة أحكام القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٨٦ أو القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠..

مبدأ رقم (١١٣)
فى شأن
مدي جواز ضم مدة الخدمة العسكرية التى قضيت بالمؤهل الذي لم يعين العامل به أساسا

طالما أن العامل جند بمؤهل متوسط قبل حصوله على المؤهل العالى المعين به حاليا فإنه لا يجوز النظر فى ضم مدة خدمته العسكرية حيث يشترط لحساب مدة الخدمة العسكرية أن يكون العامل معينا بالمؤهل الذى جند على أساسه باعتبار أن حساب مدة التجنيد يتطلب تطبيق قيد الزميل المنصوص عليه فى المادة ٤٤ من قانون التجنيد وهو الأمر الذى لا يتحقق إلا إذا كانت مدة التجنيد قد قضيت بذات المؤهل الذى عين به المجند هذا فضلا عن أن مدة التجنيد تضم عند بداية التعيين لأول مرة.

مبدأ رقم (١١٤)
بشأن
مدي جواز الاحتفاظ بالوظيفة للمجند

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٤٣ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية التى تنص على أنه «على الجهات الحكومية ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة ووحدات القطاع العام أيا كان عدد العاملين فيها

الاحتفاظ لمن جند من العاملين بوظيفته أو بعمله أو بوظيفة أو بعمل مماثل إلى أن ينتهي من أداء الخدمة العسكرية والوطنية على أن يعاد إلى هذه الوظيفة وللعمل متى طلب ذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ تسريحه من الخدمة.

ومؤدى ذلك أن الاحتفاظ بالوظيفة منوط بكون العامل مجندا عملا بالمادة ٤٣ المشار إليها أما إذا ثبت أنه هارب من الخدمة العسكرية فإن الإلتزام بالاحتفاظ بالوظيفة لا يكونت له أساس حيث أن الاحتفاظ يدور مع سببه وجودا وعدما ومن ثم لا يجوز استمرار المجند بالاحتفاظ بالوظيفة في حالة ثبوت هروبه من الخدمة العسكرية حيث تنتهي خدمته من تاريخ هروبه من الخدمة باعتبار أن جريمة الهروب من الخدمة العسكرية من الجرائم المخلة بالشرف وتنهي العلاقة الوظيفية بقوة القانون.

مبدأ رقم (١١٥)
في شأن
مدي جواز منح العامل مستحقاته المالية خلال فترة استدعائه للقوات المسلحة عند عمله بعقد مؤقت

هذا الموضوع تحكمه المادة ٣٣/ثانيا من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والتي تنص على أنه يتحمل الجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام بكامل الأجور والمرتبات وكافة الحقوق والمزايا الأخرى لأفراد الاحتياط المستدعين من بين العاملين بها وذلك طوال مدى استدعائهم.

كما تقضي الفقرة الأخيرة من المادة الأولى من القانون رقم ٤٧ لسنة ٧٨ بأنه يعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف بموازنة كل وحدة.

وعليه فإن الأخذ بإطلاق عبارة العاملين بالجهات الإدارية يتسع ليشمل العامل الدائم والعامل المؤقت ويسرى على الأخير ما يسرى على الدائم بالنسبة لاستحقاق الأجر في فترة الاستدعاء للاحتياط أثناء مدة التعاقد.

قياس كفاية الأداء

مبدأ رقم (١١٦)
في شأن
أثر الجزاءات التي توقع على العامل ومحوها على تقرير كفاية العامل

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الثالثة من المادة ٢٨ والمادة ٩٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، والمادتان (٣١،٣١ مكرراً) من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور.

ومفاد هذه النصوص أن تقدير كفاية العامل بمرتبتي ممتاز أو ضعيف يجب أن يكون مسبباً ويعتبر من عناصر التمييز عدم توقيع أية جزاءات على العامل، والجزاءات التي تحرم العامل من الحصول على تقرتر كفاية بمرتبه ممتاز أو جيد جدا وجيد محررة على سبيل الحصر وهو ما يؤدي بالضرورة إلى أن الجزاءات التي هي دون هذا التحديد خمسة أيام فاقل لا تؤثر على تقارير الكفاية وإنما تدخل في مجال السلطة التقديرية للجهة الإدارية في تقدير كفاية العامل، وفي جميع الأحوال فإن الجزاء الموقع على العامل يعتبر نوعا من أنواع إلغاء قرار الجزاء وليس سحبه، وبالتالي يسرى على المستقبل فقط ولا يؤثر على الوقائع السابقة عليه، ومنها تقرير الكفاية، وإنما يؤثر بالطبع على الفترة السابقة على المحو من السنة الميلادية التي يوضع عنها التقرير.

مبدأ رقم (١١٧)
فى شأن
مدى إمكانية وضع تقارير كفاية عن سنوات خدمة غير فعلية بسبب سحب قرار تعيين ثم ألغى القرار الساحب بحكم قضائى

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أن «تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعية الوظائف بها.

ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التى تعدها الوحدة لهذا الغرض ونتائج التدريب المتاح وكذلك أية معلومات أو بيانات أخرى يمكن الاسترشاد بها فى قياس كفاية الأداء.

ومن ثم فإن تقارير الكفاية توضع عن خدمة فعلية لارتباطها بأداء العمل وتقدير كفاية العامل من واقع السجلات والبيانات ونتائج التدريب وسلوكيات العامل واستخدامه لحق الإجازات ومعاملة زملائه والجمهور وغيرها من العناصر وجميعها لا تتأتى إلا عن طريق الممارسة الفعلية للعمل، والدليل على ذلك استصحاب المشرع لتقارير الكفاية السابقة على الإعارة أو الإجازة.

وعليه فإن العامل الذى سحب قرار تعيينه ثم حصل على حكم قضائى بإلغاء القرار الساحب وتسلم العمل تنفيذا للحكم وأن ردت أقدميته إلى تاريخ قرار التعيين، إلا أن المدة من تاريخ القرار الساحب إلى تاريخ تسلم العمل لا يوضع عنها تقارير كفاية، فإذا مارس العمل بعد تنفيذ الحكم واستلامه العمل لمدة سنة وحصل على تقرير عن هذه السنة فإن هذا التقرير يكشف عن كفايته بذات المرتبة عن المدة السابقة استصحابا باعتبار أن الجهة الإدارية هى التى حالت بينه وبين ممارسة العمل الفعلى.

مبدأ رقم (١١٨)
فى شأن
مدى جواز وضع تقرير كفاية عن العامل المحبوس نفاذا لحكم جنائى نهائى

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة حيث تقضى بأن تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعية الوظائف بها، ويكون قياس كفاية الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائى لتقرير الكفاية.

وحكم المادة (٨٤) من ذات القانون حيث تقضى بأن كل عامل يحبس احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائى يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره فى حالة حبسه احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائى غير نهائى ويحرم من كامل أجره فى حالة حبسه تنفيذا لحكم جنائى نهائى.

وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٥/١٢/٦ إلى أنه يمتنع على جهة الإدارة وضع تقرير كفاية عن العامل المحبوس نفاذا لحكم جنائى نهائى نتيجة لاستنزال مدة حبسه من كامل مدة خدمته.

وترتيبا على ما تقدم فإنه يمتنع على جهة الإدارة وضع تقرير كفاية عن العامل المحبوس نفاذا لحكم جنائى نهائى نتيجة لاستنزال مدة حبسه من كامل مدة خدمته ويكون العيب الذى شاب القرار عيبا جسيما ينحدر به إلى درجة الانعدام ويجوز سحبه فى أى وقت.

فتاوى

الجمعية العمومية

فى شأن مدى أحقية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر والعاملين بها فى الحصول على إجازة لمرافقة الزوجة الأجنبية الجنسية التى لا تقيم بمصر اقامة لها طابع الاستقرار والاستمرار فى ضوء المادة « ٨٩ » من قانون تنظيم الجامعات والمادة ٦٩ من قانون نظام العاملين بالدولة (جلسة ١٩/١/٢٠٠٠)..

موضوع الفتوي

فى شأن مدى جواز قيد الموظف العام والاستاذ الجامعى فى السجل التجارى بصفته صاحب منشأة فردية أو شريك متضامن أو مدير مسئول أو ولى عن ابنائه القصر (جلسة ١/٣/٢٠٠٠)..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

فقد أطلعنا على كتاب فضيلتكم رقم ١٨٤٠ بتاريخ ١٠/٧/١٩٩٩ بشأن مدى أحقية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر والعاملين بها في الحصول على إجازة لمرافقة الزوجة الأجنبية الجنسية التي لا تقيم بمصر اقامة لها طابع الاستقرار والاستمرار في ضوء المادة (٨٩) من قانون تنظيم الجامعات والمادة (٩٦) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة..

وتخلص وقائع الموضوع ـ حسبما يبين من الأوراق ـ أن الدكتور/ عمر محمد الخضراوي، مدرس الأشعة بكلية الطب بجامعة الأزهر سافر في مهمة علمية إلى الولايات المتحدة الأمريكية، وعقب انتهائها في ١٣/٣/١٩٩٩ لم يتسلم عمله وتقدم بطلب لمنحه إجازة بدون مرتب لمرافقة زوجته الأمريكية الجنسية التي تعمل بصفة دائمة في الولايات المتحدة الأمريكية، ورأى مجلس القسم وجوب عودته في حين وافق مجلس الكلية على منحه الإجازة.. وبعرض الموضوع على السيد الأستاذ المستشار القانوني للجامعة رأى سيادته عدم أحقية المعروضة حالته في الحصول على إجازة لمرافقة زوجته الأمريكية المقيمة إقامة دائمة بالولايات المتحدة.. واقترح إحالة الموضوع وآخر مثيل له يتعلق بطلب الطبيب سيد ياسين صقر المدرس المساعد بكلية الطب مرافقة زوجته البريطانية الجنسية إلى الجمعية العمومية لتصدر بشأن فتوى لها عمومية التطبيق على هذه الحالات وما يماثلها.. وإزاء ذلك طلبتم فضيلتكم عرض الموضوع على الجمعية العمومية..

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٩ من يناير سنة ٢٠٠٠م الموافق ١٢ من شوال سنة ١٤٠٢ هـ فاستعرضت ما استقر عليه افتاؤها من سريان أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة للتوظف على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين خاصة فيما لم تنظمه هذه القوانين، مادامت هذه الأحكام لاتتنافى مع أحكام القوانين الخاصة ولا تتصادم مع نصوصها أو تتعارض مع طبيعة الوظائف التي تحكمها.. كما لاحظت الجمعية العمومية أن منح أعضاء هيئة التدريس إجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج كان ينظمة نص المادة (٨٩) من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، والذي كان يجعل منح هذه الإجازة أمرا اختياريا خاضعا لتقدير جهة الإدارة، وقضت المحكمة الدستورية العليا بجلستها المنعقدة في ٢/١٢/١٩٩٥ بعدم دستورية هذا النص، وأشارت إلى أن الحكم ببطلانه يعني الرجوع في شأن المسائل التي كان ينظمها إلى القواعد المقررة بصددها في قانون العاملين المدنيين بالدولة..

ومن حيث أن المادة (١/٦٩) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ تنص على أن «يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب ولايجوز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج في الخارج.. ويسري هذا الحكم سواء كان الزوج المسافر من العاملين في الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال الخاص، ويتعين على الجهة الإدارية أن تستجيب لطلب الزوجة في جميع الأحوال..

ومن حيث أن من المسلمات أن الأصل في تفسير النصوص القانونية هو الا تحمل على غي مقاصدها أو تفسر عباراتها بعيدا عن سياقها بما يفصلها عن موضوعها أو تجاوز الأغراض التي وضعت من أجلها وأن سبب الحكم هو وصف ظاهر منضبط يلزم من وجود الحكم ومن عدمه عدم الحكم، فإذا ما توافر السبب مستوفيا شروطه خاليا من الموانع ترتب الحكم عليه، أما

إذا انتفى السبب أو اعترضه مانع انتفى الحكم..

ولما كان البين من صريح نص المادة (١/٦٩) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، أن سفر أحد الزوجين إلى الخارج للعمل أو الدراسة هو السبب الموجب لمنح الزوج الآخر - إذا كان من عداد المخاطبين بحكم تلك المادة - إجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة زوجة مدة بقائه في الخارج، وهو ما يفترض بحكم اللزوم المنطقى قيام رابطة الزوجية بين زوجين مقيمين في الداخل ثم سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة شريطة ألا تقل مدة سفر ذلك الزوج عن ستة أشهر، وهو ما يعتبر مكملا للسبب.. فإذا ماتوافر هذا السبب بمعناه الذى حدده المشرع في إفصاح جهير بات لزاما على جهة الإدارة الاستجابة لطلب العامل الحصول على إجازة خاصة لمرافقة زوجة الذى سافر إلى الخارج للعمل أو الدراسة مدة تزيد على ستة أشهر، أما إذا لم يتوافر ذلك السبب بمفهومه آنف البيان كان أحد الزوجين مصريا مسافر إلى الخارج لغير العمل أو الدراسة أو لمدة تقل عن ستة أشهر، أو كان أجنبيا غير مقيم أصلا في مصر ويقيم في الخارج بصفة دائمة في بلده الأجنبى أو بلد أجنبى آخر، ففى هذه الحالات ينتفى السبب الموجب لمنح العامل الإجازة الخاصة لمرافقة الزوج المنصوص عليها في المادة (١/٦٩) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه..

ومما يؤكد ما سبق من اشتراطات أن يكون الزوج المطلوب الحصول على الإجازة الخاصة لمرافقته مقيما في مصر بصفة دائمة ثم أتيحت له فرصة للسفر إلى الخارج للعمل أو الدراسة، أن حكم المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية نص المادة (٩٨) من قانون تنظيم الجامعات، الذى كان يجعل منح هذه الإجازة أمرا اختياريا خاضعا لتقدير الجامعة، أورد في حيثياته ما يلى، وحيث أن النص المطعون فيه، يخول الجهة الإدارية التى يتبعها عضو هيئة التدريس سلطة تقديرية تترخص معها في منح الإجازات الخاصة التى يطلبها هذا العضو لمرافقة زوجها أو زوجته التى أذن لأيهما بالسفر إلى الخارج.. وكانت الأسرة التى حرص الدستور على صون وحدتها وأقامها على الدين والخلق والوطنية، هى الأسر المصرية بأعرافها وتقاليدها وتضامنها وتراحمها واتصال روابطها، فإن الحماية التى كلفها الدستور لها لا تتحدد بالنظر إلى موقعها من البنيان الاجتماعى، ولا بطبيعة عمل أحد الأبوين أو كليهما.. وحيث أن النص المتقدم، يخل كذلك بفرص العمل، وبحرية إجراء البحوث العلمية التى تتهيأ في الخارج لأحد الزوجين وفقا للنظم المعمول بها في جمهورية مصر العربية..

ومن حيث أنه بتطبيق ما تقدم على الحالتين المعروضتين، وكان الثابت أنهما تتعلقان بطلب الحصول على إجازة لمرافقة زوجة أجنبية غير مقيمة أصلا في مصر، ومن ثم لا يتوافر السبب الموجب لمنح تلك الإجازة وفقا لنص المادة (١/٦٩) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على نحو ما سلف بيانه..

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى عدم جواز منح المعروض حالتيهما إجازة خاصة بدون مرتب لمرافة الزوج وفقا لحكم المادة (١/٦٩) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه..

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / فاروق عبدالسلام شعت النائب الأول لرئيس مجلس الإدارة

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
السيد/رئيس مصلحة التسجيل التجاري

تحية طيبة وبعد

فقد إطلعنا على كتبكم المنتهية بالكتاب رقم ٧٨٧ بتاريخ ١٩/٥/١٩٩٩، الموجه إلى إدارة الفتوى لوزارات المالية والاقتصاد والتموين والتأمينات بشأن مدى جواز قيد الموظف العام والأستاذ الجامعى فى السجل التجارى بصفته صاحب منشأة فردية أو شريك متضامن أو مدير مسئول أو ولى طبيعى عن أبنائه القصر.

وحاصل وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - أن مصلحة التسجيل التجارى طلبت بموجب كتابها رقم ١٤٤٣ بتاريخ ٣٠/١١/١٩٩٨ من إدارة الفتوى المختصة إبداء الرأى فى مدى جواز قيد أحد موظفى الإدارة العامة لرى أسيوط بالسجل التجارى بصفته شريكا متضامنا بمقتضى عقد شركة التضامن المصدق على توقيعاتها بالشهر العقارى بأسيوط بينه وبين إبنته القاصر المشمولة بولايته بناء على حكم محكمة بندر أسيوط وبموجب كتب أخرى لاحقة إنتهت بالكتاب رقم ٧٨٧ بتاريخ ١٩/٥/١٩٩٩ عرضت المصلحة حالات أخرى تتعلق بمدى جواز قيد الموظف العام أو الأستاذ الجامعى فى السجل التجارى. فقامت إدارة الفتوى بإعداد تقرير بالرأى القانونى عرض على اللجنة الثالثة لقسم الفتوى بمجلس الدولة التى إرتأت بجلستها المنعقدة فى ١٣/١٠/١٩٩٩ إحالة الموضوع - لما آنسته فيه من أهمية إلى الجمعية العمومية.

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى الأول من مارس سنة ٢٠٠٠ الموافق ٢٤ من ذى القعدة سنة ١٤٢٠هـ فتبين لها أن القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن السجل التجارى ينص فى المادة (١) على أن «يعد فى كل محافظة أو مدينة يصدر بتعيينها قرار من وزير التجارة سجل تجارى أو أكثر يقيد فيه أسماء الخاضعين لأحكام هذا القانون «وفى المادة (٢) على أنه «يجب أن يقيد فى السجل التجارى: ١- الأفراد الذين يرغبون فى مزاولة التجارة فى محل تجارى ٢- شركات الأشخاص وشركات المساهمة والتوصية بالأسهم وذات المسئولية المحدودة مهما كان غرضها.. «وفى المادة (٢) على أن «يشترط فيمن يقيد فى السجل التجارى أن «يشترط فيمن يقيد فى السجل التجارى أن يكون مصريا حاصلا على ترخيص بمزاولة التجارة من الغرفة التجارية المختصة، وفى المادة (٨) على أنه»..... ولمكتب السجل التجارى أن يكلف الطالب بتقديم ما يراه من مستندات تؤيد صحة بيانات الطلب وللمكتب أن يرفض الطلب إذا لم تتوافر الشروط المنصوص عليها فى هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له...» وأن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنص فى المادة (٧٦) على أن «الوظائف العامة تكليف للقائمين بها، هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة طبقا للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها.. «وفى المادة (٧٧) على أن يحظر على العامل: (١) مخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها فى القوانين واللوائح المعمول بها.... (١٤) ويحظر على العامل بالذات أو بالواسطة:..... (هـ) أن يزاول أى أعمال تجارية.... «وأن قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ينص فى المادة (١٠٤) على أنه لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس أن يشتغلوا بالتجارة أو أن يشتركوا فى إدارة عمل تجارى أو مالى أو صناعى أو أن يجمعوا بين وظيفتهم وأى عمل لا يتفق وكرامة هذه الوظيفة....»

ولاحظت الجمعية العمومية - بادى ذى بدء - أنه سبق لها أن أرتأت بفتواها الصادرة بجلستها المنعقدة فى ٤ من مايو سنة ١٩٩٤ (ملف رقم ١٧٨/١/٤٧) أنه أن محكمة

الأحوال الشخصية وهي بصدد الأذن للولي الطبيعي بالإدارة والاتجار في حصة القاصر في احدى الشركات، قررت أعمالا لولايتها اعتماد عقد الشركة، وكان هذا القرار يندرج في عداد القرارات الولائية التي يلزم قانونا النزول على مقتضاها، فأنه يتعين على مصلحة التسجيل التجاري احتراما لذلك القرار الاستجابة لطلب الشركة القيد في السجل التجاري.

كما سبق أن ارتأت الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة في ٢٤ من فبراير سنة ١٩٩٩(رقم ٤٧/٢/٤٣٢) أن القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن السجل التجاري أوجب قيد شركات الأشخاص وشركات المساهمة والتوصية بالأسهم وذات المسئولية المحدودة بالسجل التجاري مهما كان غرضها، الأمر الذي يتعين معه قيد هذه الشركات في السجل التجاري، وكون بعض الشركاء في إحدى تلك الشركات من الموظفين العموميين لا يعد مانعا من قيد الشركة في السجل التجاري ذلك أن قانون السجل التجاري لم يتعرض لصفة الشركاء في شركات الأشخاص.

وأزاء الفتوتيين المشار إليهما واللتين سبق ابلاغهما إلى مصلحة التسجيل التجاري، ارتأت الجمعية العمومية أن المسألة محل طلب لرأى الماثل تنحصر في مدى جواز قيد الموظف العام أو عضو هيئة التدريس في السجل التجاري بصفته صاحب منشأة فردية.

ومن حيث أن المشرع موجب قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بعد أن ردد المبدأ المسلم به من أن الوظائف العامة تكليف للقائمين بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة طبقا للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها، حدد واجبات العاملين والأعمال المحظور عليهم، ومن بينها حظر مزاولة الأعمال التجارية حظرا مطلقا حتى يكرس الموظف كامل وقته لأداء واجبات وظيفته ومقتضياته تقلده لمنصب عام ونايا بالوظيفة العامة عن مواطن الزلل والشبهات، ودفعا لمظنة أن يكون شغل تلك الوظائف مع ما يصاحبه من مكنات وسلطات مجالا للتربح والنفع الشخصي، وهذا النهج الذي سلكه المشرع في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بحظر مزاولة الأعمال التجارية على الخاضعين لأحكامه هو ذات النهج الذي اتبعه بموجب قانون تنظيم الجامعات بالنص على عدم جواز اشتغال أعضاء هيئة التدريس بالتجارة.

ولما كان من المسلمات أن الهيئات العامة والمصالح الحكومية إنما تمارس سلطاتها وما نيط بها من أمانات في إدارة المصالح العامة وتنظيم المرافق العامة وتسييرها في إطار الالتزام بأحكام جميع التشريعات المعمول بها حيث الدولة بجميع أجهزتها ومصالحها مخاطبة بكل ما يصدر عن المشرع من قوانين ونظم ضابطة لحركة المجتمع ومحققة لمصالحة العليا، وكان المشرع بموجب قانوني العاملين المدنيين بالدولة وتنظيم الجامعات المشار إليهما قد حظر على العاملين المدنيين بالدولة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة مزاولة الأعمال التجارية، فإن هذا الحظر الذي قرره المشرع يتعين الالتزام به من قبل كافة هيئات الدولة ومصالحها ومن بينها مصلحة التسجيل التجاري أن تجيز أمرا حظره المشرع.

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى عدم جواز قيد الموظف العام أو عضو هيئة التدريس في السجل التجاري.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

تحريرا في: / / ٢٠٠٠

رئيس الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

المستشار/فاروق عبدالسلام شعث

النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

أهم القوانين

وقرارات

رئيس الجمهورية

وقرارات رئيس مجلس الوزراء

والكتب الدورية

قانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٥ بزيادة المعاشات العسكرية وتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٧٥/٩٠

باسم الشعب..

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

تزاد بنسبة (١٥٪) المعاشات المستحقة فى ٢٠٠٥/٦/٣٠ وفقا لأحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥..

وتعتبر هذه الزيادة جزءا من المعاش وتسرى فى شأنها جميع أحكامه، وذلك بمراعاة ما يأتى:

١ ـ تحسب الزيادة على أساس مجموع المعاش المستحق لصاحب المعاش أو المستحقين من معاش الراتب الأصلى وإعانات وزيادات هذا المعاش، وذلك عدا إعانة العجز الكلى المنصوص عليها فى المادة الثانية عشرة من القانون رقم١٣٣ لسنة ١٩٨٠ بتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم٩٠ لسنة ١٩٧٥.

٢ ـ يكون الحد الأقصى للزيادة فى حدود الزيادة المستحقة على المعاش الأصلى مضافا إليه الزيادات المستحقة على المعاش حتى تاريخ العمل بهذا القانون بما لا يجاوز الزيادة المقررة للمعاملين بأحكام قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٧٥ والقرارات المنفذة له، وذلك باستثناء معاشات المصابين أو الشهداء فى العمليات الحربية.

٣ ـ تستحق هذه الزيادات بالإضافة للحدين الأدنى والأقصى للمعاش.

٤ ـ توزع الزيادة بين المستحقين بنسبة أنصبتهم باقتراض وفاة صاحب المعاش فى ٢٠٠٥/٦/٣٠.

٥ ـ تستبعد إعانة غلاء المعيشة بمقتضى قرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ١٩٥٠/٢/١٩، ١٩٥٣/٦/٣٠ من المجموع المشار إليه فى البند (١) عند توزيع أو رد المعاش على المستحقين، وتستحق لهم وفقا للقواعد المنصوص عليها فى هذين القرارين.

(المادة الثانية)

يستبدل بنصوص المواد (٤٥، ٤٨، ٧٥) من أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ والمادة الثانية (فقرة أولى) من القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٨٤ بتعديل بعض أحكام القانون المشار إليه النصوص الآتية:

مادة ٤٥ ـ يشترط لاستحقاق الزوج ما يأتى:

١ ـ أن يكون عقد الزواج رسميا.

٢ ـ أن يكون عقد الزواج قد تم قبل بلوغ المنتفعة أو صاحبة المعاش سن الستين.

٣ ـ ألا يكون متزوجا بأخرى فى تاريخ وفاة المنتفعة أو صاحبة المعاش.

ويسرى فى شأن هذا المعاش ذات الأحكام المقررة لمعاش الأرملة والمنصوص عليها فى المواد ٤٩ (بند٣)، ٥٠ (فقرة ثالثة)، ٥٣ فقرة (هـ).

ويشترط لعودة الحق فى المعاش ألا يكون متزوجا بأخرى فى تاريخ الطلاق أو الترمل، وإذا كان المعاش الذى سيعود الحق فيه قد سبق رده كله أو بعضه على باقى المستحقين فيخفض معاشهم بقيمة ما سبق رده عليهم من هذا المعاش.

مادة ٤٨ ـ يشترط لاستحقاق الإخوة والأخوات بالإضافة إلى شروط استحقاق الأبناء والبنات ألا يكون للمنتفع أولاد مستحقين معاشا وقت وفاته وأن يثبت إعالة المنتفع أوت صاحب المعاش إياهم حال حياته وفقا للتعليمات المنظمة لذلك..

مادة ٧٥ ـ إذا انتهت خدمة أحد الأفراد المذكورين فى البندين

(أ، ب) من الفقرة الأولى من المادة (١) لعدم اللياقة الصحية وصرففف مبلغ التأمين كاملا فلا يصرفف مبلغ التأمين طبقا للبند (أ) من المادة (٧٦)، أما حالات إنهاء الخدمة التى استحقت نصف مبلغ التأمين فيصرف باقى مبلغ التأمين للمستحقين عند الوفاة.

المادة الثانية (فقرة أولى):

يقتطع احتياطى معاش إضافى من الفئات المنصوص عليها فى البندين (أ،ب) من المادة (١) من قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ بنسبة (٩٪) شهريا من العناصر الآتية:

(أ) بدل طبيعة العمل، والبدلات الأخرى التى تعتبر عنصرا من عناصر أجر الاشتراك المتغير وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعى، وما زاد عن الحد الأقصى للأجر الأساسى.

(ب) بدل الجهود الإضافية بفئة المنطقة المركزية.

(ج) علاوات أركان حرب التخصصية والوظيفية والتشكيل حسب الأحوال.

(و) العلاوات الخاصة المقررة بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠٠١ اعتبارا من ٢٠٠١/٧/١.

(هـ) العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ اعتبارا حخ ٢٠٠٢/٧/١

(و) العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٨٩ لسنة ٢٠٠٣ اعتبارا من ٢٠٠٣/٧/١

(ز) العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٨٦ لسنة ٢٠٠٤ اعتبارا من ٢٠٠٤/٧/١

(ح) العلاوة الخاصة المقررة اعتبارا من ٢٠٠٥/٧/١

(المادة الثالثة)

يراعى فى شأن العلاوة الخاصة المقررة اعتبارا من ٢٠٠٥/٧/١ ما يلى:

١ ـ تضاف إلى أجر الاشتراك الأساسى فى القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه، وذلك اعتبارا من التاريخ المحدد لضمها إلى الأجر الأساسى وفقا للقانون الصادر بمنحها.

٢ ـ لا يستحق المعاش الإضافى عن هذه العلاوة الخاصة لحالات استحقاق المعاش التى تنشأ اعتبارا من تاريخ ضمها للأجر الأساسى

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتبارا من ٢٠٠٥/٦/٣٠

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢٠ جمادى الأولى سنة ١٤٢٦هـ (الموافق ٢٧ يونية سنة ٢٠٠٥م).

حسنى مبارك

قانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٥ بزيادة المعاشات

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

يضاف إلى معاش الأجر المتغير المحسوب وفقا لقانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم٧٩ لسنة ١٩٧٥ المستحق اعتبارا من ٢٠٠٥/٧/١ للمؤمن عليه الذى تسرى بشأنه العلاوة الخاصة المقررة اعتبارا من ٢٠٠٥/٧/١ زيادة بواقع (٨٠٪) من قيمة هذه العلاوة، إذا كان مشتركا عنها فى تاريخ انتهاء الخدمة، ويراعى فى شأن هذه الزيادة ما يأتى:

(أ) تحسب قيمة الزيادة على أساس قيمة العلاوة منسوبة إلى أجر اشتراك المؤمن عليه الأساسى المنصوص عليه بقانون

التأمين الاجتماعي المشار إليه، وذلك بما لا يجاوز الحد الأقصى لأجر الاشتراك المشار إليه في ١٩٩٢/٦/٣٠..

(ب) تستحق الزيادة دون التقيد بالحدود القصوى للمعاش.

(ج) بالنسبة للمؤمن عليه العائد لمجال تطبيق قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، والذي كان قد سبق منحه هذه الزيادة أو أي زيادة مماثلة مقررة بقانون أو قرار آخر، يستحق أفضل الزيادتين.

وتتحمل الخزانة العامة عبء هذه الزيادة.

(المادة الثانية)

يراعى في شأن العلاوة الخاصة المقررة اعتبارا من ٢٠٠٥/٧/١ ما يلي:

١ ـ تضاف إلى أجر الاشتراك الأساسي في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم٧٩ لسنة ١٩٧٥، وذلك اعتبارا من ٢٠١٠/٧/١.

٢ ـ تدخل قيمة العلاوة الخاصة التي يتم إضافتها في أجر تسوية معاش الأجر الأساسي.

٣ ـ يزاد الحد الأقصى الرقمي لمعاش الأجر الأساسي إلى (٨٠٪) من الحد الأقصى لهذا الأجر في تاريخ ضم العلاوة.

٤ ـ لا تستحق الزيادة المقررة اعتبارا من ٢٠٠٥/٧/١ عن العلاوة الخاصة المقررة في ذات التاريخ، وذلك بالنسبة لحالات استحقاق المعاش التي تنشأ اعتبارا من تاريخ ضم هذه العلاوة إلى الأجر الأساسي.

ويصدر وزير التأمينات والشئون الاجتماعية قرارا بقواعد تنفيذ الأحكام المشار إليه. وتتحمل الخزانة العامة الزيادة في الحقوق التأمينية الناتجة عن ضم هذه العلاوة وذلك وفقا للتكلفة الفعلية.

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ١٧٦ لسنة ٢٠٠٥
بزيادة المعاشات

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور:

وعلى القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٤ في شأن منح معاشات ومكافآت استثنائية، وعلى قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم٧٩ لسنة ١٩٧٥:

وعلى قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦:

وعلى قانون التأمين الاجتماعي على العاملين المصريين في الخارج الصادر بالقانون رقم٥٠ لسنة ١٩٧٨..

وعلى القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥..

وعلى القانون رقم ٩٢ لسنة ٢٠٠٥ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة..

وعلى مذكرة وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية:

قــــرر:

(المادة الأولى)

تزاد بنسبة (١٥٪) اعتبارا من ٢٠٠٥/٧/١ المعاشات المستحقة قبل هذا التاريخ وفقا لأحكام القوانين التالية:

١ ـ القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٤ في شأن منح معاشات ومكافآت استثنائية.

٢ ـ قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

٣ ـ قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦.

٤ ـ قانون التأمين الاجتماعي على العاملين المصريين في الخارج الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨.

٥ ـ القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

ويتحمل صندوق التأمين الاجتماعي بقيمة هذه الزيادة على أن يراعى بشأنها الآتي:

١ ـ يقصد بالمعاش الذى تحسب على أساسه الزيادة بالنسبة للمعاملين بقانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ معاش الأجر الأساسى وزياداته.

٢ ـ تكون الزيادة بحد أقصى تسعين جنيها شهريا.

٣ ـ لا تسرى هذه الزيادة على معاش العجز الجزئى الذى لم يؤد إلى إنهاء الخدمة.

(المادة الثانية)

يصدر وزير التأمينات قرارا بالقواعد المنفذة لأحكام هذا القرار.

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتبارا من ١/٧/١٠٠٥

صدر برئاسة الجمهورية فى ٤ جمادى الأولى سنة ١٤٢٦هـ.

(الموافق ١١ يونية سنة ٢٠٠٥م).

حسنى مبارك

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٩١٥ لسنة ٢٠٠٥
بزيادة قيمة الوجبة الغذائية للعاملين بهيئة الطاقة الذرية

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور:

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛ وبناء على ما عرضه وزير المالية:

قرار:

(المادة الأولى)

ووفق على زيادة قيمة الوجبة الغذائية المقررة للعاملين بهيئة الطاقة الذرية من مائتى جنيه إلى ثلاثمائة وعشرين جنيها للفرد شهرياً مع صرفها نقداً اعتباراً من ١/٧/٢٠٠٥

(المادة الثانية)

على وزير المالية اتخاذ ما يلزم لزيادة الاعتمادات المختصة بموازنة الهيئة المذكورة للعام المالى ٢٠٠٥/٢٠٠٦

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من ١/٧/٢٠٠٥

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى غرة جمادى الأولى سنة ١٤٢٦هـ

(الموافق ٨ يونيه سنة ٢٠٠٥م)

رئيس مجلس الوزراء

دكتور أحمد نظيف

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ١٠٣٦ لسنة ٢٠٠٥
بإعادة تنظيم صرف بدل تفرغ للمهندسين الزراعين

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور:

وبعد الاطلاع على القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٦ بإنشاء نقابة المهن الزراعية؛ وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛ وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ بشأن تقرير بدل تفرغ للمهندسين الزراعيين:

وعلى قرار وزير الزراعة واستصلاح الأراضى رقم ٣٩٨ لسنة ٢٠٠٥ فى شأن تحديد الأعمال التى لا يجوز لغير

المهندسين الزراعيين بنقابة المهن الزراعية مباشرتها:

وعلى اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية بجلستها المعقودة فى ٢/٦/٢٠٠٥:

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة:

قــــــــرار:

(المادة الأولى)

يمنح المهندسون الزراعيون أعضاء نقابة المهن الزراعية الخاضعون لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه بدل تفرغ بواقع (٣٠٪) من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة التى يشغلونها إذا كانت بطاقات الوصف الخاصة بوظائفهم تتضمن أعمالاً زراعية يحظر على غيرهم ممارستها طبقا لحكم المادة (٨٥) من القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٦ وقرار وزير الزراعة واستصلاح الأراضى رقم ٣٩٨ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليهما وذلك بشرط عدم مزاولتهم المهنة فى الخارج.

(المادة الثانية)

يعتبر صحيحاً ما تم صرفه من بدل تفرغ للمهندسين الزراعيين المشار إليهم فى المادة الأولى قبل العمل بهذا القرار.

(المادة الثالثة)

لا يجوز الجمع بين بدل التفرغ المنصوص عليه فى هذا القرار وبين أية مزايا مالية تمنح بديلاً لهذا البدل.

(المادة الرابعة)

يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القرار.

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من تاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٢١ جمادى الأولى سنة ١٤٢٦هـ

(الموافق ٢٨ يونيه سنة ٢٠٠٥م)

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ أحمد نظيف

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ١١٤٠ لسنة ٢٠٠٥

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور:

وعلى قانون الضمان الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٧ المعدل بالقانون رقم ٨٧ لسنة ٢٠٠٠:

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٤٢٦ لسنة ٢٠٠٠:

وعلى موافقة مجلس الوزراء بجلسته المعقودة فى ١٠/٥/٢٠٠٥:

وبناء على ما عرضته وزيرة التأمينات والشئون الاجتماعية:

قــــــــرر:

(المادة الأولى)

يكون استحقاق المعاش الذى يصرف تطبيقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٧ والقوانين المعدلة له للفئات التالية:

(اليتيم - الأرملة - المطلقة - أولاد المطلقة إذا توفيت أو تزوجت أو سجنت - العاجز - الشيخ - البنت التى بلغت سن ٥٠ سنة ولم يسبق لها الزواج - أسرة المسجون لمدد لا تقل عن ثلاث سنوات) على النحو التالى:

عدد أفراد الأسرة	قيمة المعاش الشهرى بالجنيه
فرد واحد	٦٠ جنيهاً
فردين	٦٥ جنيهاً
ثلاثة أفراد	٧٠ جنيهاً
أربعة أفراد	٨٠ جنيهاً

(المادة الثانية)

يصرف لكل أسرة مستحقة لمعاش الضمان الاجتماعي وفقاً للمادة السابقة منحة دراسية لكل ولد ملتحق ومنتظم بالتعليم الأساسي مقدارها عشرون جنيهاً شهرياً خلال العام الدراسي ولمدة ٨ شهور (من ١٠/١ حتى ٥/٣٠) وفي حالة تعدد الأبناء يصرف لكل منهم قيمة المنحة وذلك بحد أقصى ١٠٠ جنيه شهرياً للأسرة.

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويلغى كل ما يخالفه من قرارات وعلى الجهات المختصة تنفيذه اعتباراً من ٢٠٠٥/٧/١

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ١٠ جمادى الآخر سنة ١٤٢٦ هـ

(الموافق ١٦ يوليه سنة ٢٠٠٥م)

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ أحمد نظيف

وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي
قرار وزاري رقم ٣٩٨ لسنة ٢٠٠٥
في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز لغير المهندسين الزراعيين بنقابة المهن الزراعية مباشرتها

وزير الزراعة واستصلاح الأراضي

بعد الاطلاع على القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٦ بإنشاء نقابة المهن الزراعية والقوانين المعدلة له.

وبعد أخذ رأى مجلس نقابة المهن الزراعية.

قــــــــرار

مادة ١ـ تحدد الأعمال التي لا يجوز لغير المهندسين الزراعيين المقيدين بنقابة المهن الزراعية مباشرتها، على الوجه الآتي:

١ـ أعمال الخبرة الزراعية أمام المحاكم وهيئات التحكيم.

٢ـ الحضور نيابة عن الخصوم أمام مكاتب خبراء وزارة العدل وخبراء الجدول لمناقشة وتقديم المذكرات والتقارير اللازمة في الجوانب النية المتعلقة بالشئون الزراعية والحقلية.

٣ـ أعمال الاستشارات الزراعية وإنشاء المكاتب الاستشارية الزراعية.

٤ـ الإشراف الفني على جميع أعمال الإنتاج الزراعي والتنمية الريفية والمحلية والأسر المنتجة.

٥ـ البحوث الزراعية المختلفة للمحاصيل الزراعية الحقلية والبستانية والحيوانية والداجنة والسمكية والحشرية والمرضية بما فيها الراسات الاقتصادية والإحصائيات الزراعية.

٦ـ المشاركة في دراسات الجدوى الفنية والاقتصادية للمشروعات والأعمال الزراعية.

٧ـ دراسة مدى ملاءمة الآلات والمعدات الزراعية للإنتاج الزراعي ودراسة ووضع أساليب استخدامها.

٨ـ استصلاح واستزراع وتنمية وتحسين الأراضي في المزارع الحكومية أو المزارع الخاصة التي تزيد مساحتها على ٥٠٠ فدان.

٩ـ الإشراف الفني والإداري على المزارع التي تبلغ مساحتها ٥٠ فدانا فأكثر.

١٠ـ حصر وتصنيف وفحص واختيار الأراضي المنزرعة والصحراوية والبور وتقسيمها وتحسينها واستصلاحها.

١١ـ الحفاظ على التربة الزراعية والأراضي الزراعية وحمايتها من التدهور أو تغيير الغرض من استعمالها.

١٢ـ تحسين الأراضي المتدهورة وزيادة قدرتها الإنتاجية.

١٣ـ تحليل التربة ومياه الري والصرف.

١٤ـ الإشراف والإدارة والمراقبة على إنتاج وتصنيع وتداول والاتجار في الأسمدة الكيماوية والمخصبات الزراعية بأنواعها المختلفة.

١٥ـ تنظيم الملكية والحيازة للأراضي الزراعية.

١٦ـ قسمة الأطيان الزراعية وما عليها من منشآت زراعية وأعمال الفرز والتجنب والتقسيم والتوزيع والتسويق والبيع والتعويض وتقدير التعويض وتثمين المحاصيل الزراعية

والبستانية والحيوانات والدواجن والأسماك.

١٧ـ تنظيم عمليات الرى الحقلى بأنواعه المختلفة ودراساته وتنميته وتنفيذه وقياس معدلاته وصيانة وسائل الرى والصرف.

١٨ـ الإشراف على زراعات حقول إكثار وإنتاج التقاوى والتفتيش عليها وفحص واعتماد التقاوى ؟؟؟؟ وتصنفا، اعدادها للبيع ومراقبة البيع والاتحاد فيها طبقا لأحكام.

١٩ـ أعمال حلج وفرز القطن ومنع الخلط وأعمال التحكيم واختبارات التيلة والرطوبة وما يرتبط بها من أعمال التى تباشرها الهيئة العامة للتحكيم واختبارات القطن وشركات الأقطان والتصدير والحلج والغزل والنسيج وغيرها من المنشآت القطنية وكذلك أعمال زراعة وإنتاج وتصنيع الكتان والحرير.

٢٠ـ الإشراف على تنسيق وزراعة ومراقبة الحدائق والمشاتل وإنتاج الفاكهة والخضر والزهور ونباتات الزينة والنباتات الطبية والعطرية والتقاوى والمراعى وإنتاج الأخشاب وتكنولوجيا الأخشاب.

٢١ـ أعمال الإشراف والإدارة لمشروعات غربلة الأرز وضربه وتبييضه وطحن الغلال وصناعة العجائن لجميع أنواع الخبز ومراقبة الإنتاج للمضارب والمطاحن والمخابز طبقا للقوانين المنظمة لذلك.

٢٢ـ الإشراف على الشون والصوامع الخاصة بالمحاصيل ومخازن التبريد والثلاجات ومحطات الفرز والتعبئة والتدريج وتبخيرها.

٢٣ـ الإشراف الفنى على تقدير وإعداد وتعبئة المحاصيل الزراعية ونتجاتها للتسويق المحلى والخارجى.

٢٤ـ أعمال التبريد والتجميد للشتلات والتقاوى والمواد الزراعية والغذائية واللحوم والدواجن والأسماك ومنتجاتها وأعمال تجهيزها وتصنيعها.

٢٥ـ أعمال الرقابة التموينية على السلع والمنتجات الزراعية والغذائية طبقا للقوانين المعمول بها.

٢٦ـ الإشراف على إدارة وتنمية الثروة الحيوانية والداجنة والثروة السمكية.

٢٧ـ تربية وتغذية المواشى والنعام والأغنام والماعز والإبل لإنتاج اللحم والألبان والصوف وكذلك الدواجن التى لا يقل عدد الرؤوس فيها من المواشى والإبل والنعام عن مائة رأس أو عشرة آلاف كتكوت تسمين فى الدورة أو عشرة آلاف دجاجة بيض وخمسة آلاف دجاجة لحم.

٢٨ـ مراقبة ومتابعة توافر مواصفات واشتراطات محطات الإنتاج الحيوانى والداجنى ومزارع الأسماك وما يتعلق بها وفقا للشروط والقواعد المحددة لذلك فى قانون الزراعة والقرارات المنفذة لها.

٢٩ـ الإشراف على إنتاج الألبان وتصنيع منتجاتها سواء فى المعامل الحكومية أو المعامل التى لا يقل إنتاجها اليومى عن خمسمائة لتر لبن أو ما يعادلها من منتجات.

٣٠ـ الإشراف الفنى على المناحل التى تحتوى على مائتى خلية نحل والمزارع السمكية كثيفة الإنتاج بمساحة مائة فدان فأكثر.

٣١ـ الصناعات الغذائية الزراعية والصناعات الكيماوية الزراعية بصفة عامة التى تقوم بها جميع الجهات والأفراد وكذلك المحال والمصانع الخاصة التى لا يقل رأسمالها عن ٢٠ ألف جنيه لإنتاج الزيوت والسمن الصناعى والسكر ومنتجاتها والشيكولاتة والبسكويت والحلوى والمربات والمياه الغازية وما فى حكمها والكحول والمشروبات من أصل نباتى بجميع أنواعها والخل والنشا والجلوكوز والصابون واللحوم المحفوظة أو المصنعة والأغذية المجففة فى العلب وإعداد وتعبئة الخضر والفواكه للتصدير وصناعة وتجميد وتجفيف الخضر وضرب الأرز وتبييضه وطحن الغلال وصناعة العجائن بالمخابز وصناعة المكرونة وصناعة الأعلاف والإشراف على تصنيعها ونوعيتها وجودتها ومواصفاتها وتعبئتها وتوزيعها وصلاحيتها للاستغلال الآدمى والحيوانى وذلك طبقا للقوانين المعمول بها.

٣٢ـ أعمال الحجر الزراعى ومكافحة الآفات والحشرات والجراد والقوارض وأمراض النباتات وتحليل العينات

والإشراف على حجر الحيوانات طبقا لأحكام قانون الزراعة والقرارات المنفذة لها.

٣٣ـ تشخيص الإصابة بالأمراض والآفات الزراعية وتحديد طرق علاجها والإشراف على مكافحتها للحد من التلوث البيئى وكذلك الآفات التى تصيب الإنسان مثل قواقع البلهارسيا والملاريا وأمراض الحيوان ومقاومة الحشائش فى الحقول والمجارى المائية طبقا لأحكام القوانين المعمول بها.

٣٤ـ الإشراف على إنتاج وتصنيع وتحليل وتعبئة واختيار وتداول المبيدات اللازمة لزيادة الثروة الزراعية والحيوانية طبقا للقوانين والقرارات المعمول بها.

٣٥ـ أعمال المعامل والتحاليل للمواد الزراعية.

٣٦ـ الإشراف الفنى على المشاتل النباتية التى تزيد مساحتها على ١٥ فدانا ومحال بيع الشتلات.

٣٧ـ الأعمال المتعلقة بجميع المجالات المتعلقة بالتعاونيات الزراعية.

٣٨ـ أعمال الأئتمان الزراعى وتدبير احتياجات المحاصيل من المدخلات طبقا للقانون وفى إطار السياسة والخطة العامة للدولة.

٣٩ـ الثقافة والإعلام الزراعى والإرشاد الريفى والإرشاد الزراعى والإشراف على المعارض والمتاحف والحدائق الزراعية وأعمال الأمانات الفنية والإعلام واللجان والمشاريع الزراعية.

٤٠ـ تصدير واستيراد الحاصلات الزراعية والحيوانية بمختلف أنواعها ومنتجاتها.

٤١ـ أعمال التعداد الزراعى والإحصاءات الزراعية والتمويل الزراعى والتخطيط للبرامج والسياسات الزراعية وأعمال الأمانات الفنية للأعمال الزراعية طبقا للقوانين والقرارات المعمول بها.

٤٢ـ التدريب الزراعى التخصصى.

٤٣ـ تدريس المواد الزراعية بالجامعات والمعاهد والمدارس الثانوية الزراعية والإعدادية وكذلك تدريس المواد الزراعية والعلوم الكيماوية والبيولوجية والبيئة بالتعليم العام بمراحله والأزهرى الحكومى والخاص والإشراف والتفتيش والمتابعة والتوجه بالنسبة إلى هذه المواد.

٤٤ـ أعمال الخبرة الفنية المتعلقة بالشئون الزراعية.

٤٥ـ أعمال الأدلة الجنائية المتعلقة بالشئون الزراعية.

٤٦ـ الإعداد والإشراف على تصميم البرامج الخاصة بالحواسب الآلية وشبكات الاتصال لإنشاء قواعد البيانات فى مجالات العمل الزراعى المختلفة وإجراء التحليلات الإحصائية وإعداد التقارير الفنية.

مادة ٢ ـ يلغى كل من يخالف هذا القرار.

مادة ٣ـ ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من تاريخ نشره.

صدر فى ٢٠٠٥/٤/١٠

وزير الزراعة واستصلاح الأراضى

مهندس/أحمد عبدالمنعم الليثى

كتاب دورى رقم (٦) لسنة ٢٠٠٥
بشأن
مراعاة القواعد القانونية المنظمة لأعمال وسجلات التجنيد والاحتياط بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة

أذاعت هيئة التنظيم والإدارة بالقوات المسلحة إدارة التجنيد والتعبئة فرع التفتيش بتاريخ ٢٠٠٥/٦/٨ الكتاب الدورى رقم (١) لسنة ٢٠٠٥ بشأزن القواعد القانونية المنظمة لأعمال وسجلات التجنيد والاحتياط بالجهازز الإدارى للدولة والقطاع العام والخاص والاستثمارى والهيئات الاعتبارية الأخرى والهيئات والشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة.

ونرفق صورة من الكتاب الدورى الصادر عن هيئة التنظيم والإدارة إدارة التجنيد والتعبئة بالقوات المسلحة (التفتيش) رقم (١) لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه.

برجاء التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة

تطبيق ما جاء بالكتاب الدورى المذكور والتطبيق على أساسه تحقيقا للمصلحة القومية.

وفى حالة وجود أى استفسار بشأن هذا الكتاب الدورى يتم الاتصال بإدارة التجنيد والتعبئة فرع التفتيش (هيئة التنظيم والإدارة بالقوات المسلحة).

تحريراً فى ١٨/٦/٢٠٠٥

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

د. صفوت النحاس

كتاب دورى تفتيش رقم (١) لسنة ٢٠٠٥
بشأن
القواعد القانونية المنظمة لأعمال وسجلات التجنيد والاحتياط بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والقطاع العام والخاص والاستثمارى والهيئات الاعتبارية الأخرى والهيئات والشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة.

عام: قامت إدارة التجنيد والتعبئة بإصدار هذا الكتاب فى إطار خطة التوعية التجنيدية وذلك لتفسير القواعد القانونية الموضوعية والاجرائية لقانون الخ دمة العسكرية والوطنية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ والقرارات المنظمة للعمل التجنيدى بجميع قطاعات الدولة، والتعريف بالحقوق والواجبات القانونية للعاملين حتى يتم تنفيذ القانون فى صورته الصحيحة.

ولتجنب الخطأ فى تطبيق أحكام القانون يتم تنفيذ الاجراءات الآتية:

أولا: يلتزم الجهاز الإدارى والهيئات العامة ووحدات القطاع العام والهيئات الاعتبارية الأخرى والهيئات والشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة وأصحاب الأعمال بإعداد سجلات خاصة بأعمال التجنيد يقيد بها أسماء العاملين بتلك الجهاتت فيما بين سن الثامنة عشر وسن الثلاثين أو الحادى والثلاثين حسب الأحوال يوضح بها الموقف التجنيدى لهم على أن يقسم كل سنة ميلادية على حدة ويحفظ ملفاتهم شهادات المعاملة التجنيدية.

ثانيا: كما تلتزم الجهات باعداد سجلات خاصة بالأفراد الذين أدوا الخدمة العسكرية «المدرجين بالاحتياطى على أن تقسم كل دفعة نقلت على الاحتياط على حده.

وذلك تطبيقا لأحكام المادة (٣٢) من القانون ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ «الملحق ب».

ثالثا: يراعى عدم الشطب أو القشط بهذه السجلات وتكون معدة للتفتيش عليها من قبل أعضاء التفتيش بإدارة التجنيد والتعبئة ومناطقها وأفراع التجنيد والتعبئة بالمحافظات وذلك تطبيقا لأحكام المادة «٥٦» من القانون.

رابعا: يراعى تطبيق نص المادة «٣٩» من القانون «١٢٧» لسنة ١٩٨٠ التى تقضى بانه لا يجوز إستخدام أى فرد بعد اتمامه الثامنة عشر من عمره أو بقائه فى وظيفته أو عمله أو منحه ترخيصا فى مزاولة حرة أو قيده فى جداول المشتغلين بها ما لم يكن حاملا لبطاقة الخدمة العسكرية والوطنية، كما لا يجوز ذلك أيضا بالنسبة لأى منهم فيما بين الحادية والعشرين والثلاثين من عمره ما لم يقدم إحدى الشهادات المنصوص عليها فى المادة «٤٥» من القانون أو شهادة تأدية الخدمة فى المنظمات الوطنية أو نموذج وضع الفرد تحت الطلب لأجل معين ويتم إيقاف العامل الذى لا يقدم إحدى هذه الشهادات أو النماذج المنصوص عليها فى المادة «٤٥» سالفة الذكر عن العمل لمدة ستين يوما يصدر بعدها قرار بفصله من وظيفته أو عمله.

خامسا: يستثنى من شرط التفرغ للدراسة المنصوص عليها بالفقرة الأولى من المادة «٨» يسمح بالعمل خلال العطلات الصيفية بصفة مؤقته للطلبة الآتين بعد:

١ - الطلبة المؤجل تجنيدهم طبقا لأحكام المادة (٨)

٢ - الطلبة الذين تستدعى طبيعة دراستهم ذلك العمل.

ويصدر وزير الدفاع بالتنسيق مع الوزير المختص قرارا يحدد الجهات والحالات وقواعد وشروط ومدة العمل وكافة المسائل المتعلقة بذلك.

سادسا: يتعين على كل فرد بلغ الحادى والعشرين من عمره تقديم إحدى الشهادات أو النماذج الواردة ب المادة «٤٥» من القانون رقم «١٢٧» لسنة ١٩٨٠ وهى:

١ ـ الشهادات:

أ ـ شهادة بالإستثناء من الخدمة العسكرية والوطنية طبقا لأحكام المادة «٦»

ب ـ شهادة بالإعفاء من الخدمة العسكرية والوطنية طبقا لأحكام المادة «٧».

ج ـ شهادة بتأجيل الخدمة العكسرية الالزامية طبقا لأحكام المادة «٩».

د ـ شهادة بأن الفرد لم يصبه الدور للتجنيد طبقا للبند أولا من المادة «٣٥»

هـ ـ شهادة تأدية الخدمة العكسرية.

و ـ شهادة بالإنتهاء من خدمة الاحتياط.

٢ ـ النماذج:

أ ـ نموذج تأجيل الخدمة الإلزامية طبقا لأحكام المادة «٨» للطلبة المصرح لهم بالعمل.

ب ـ نموذج بأن الفرد وضع تحت الطلب لأجل معين.

وبالإضافة إلى الشهادات والنماذج السابقة يتم صرف الخطاب «١١٠» والخطاب إلى من يهمه الأمر للأفراد الذين تم تسجيلهم بمناطق التجنيد والتعبئة يتضمن التاريخ المحدد للتجنيد ويعتد بها كمسوغ للتعيين أو البقاء في الوظيفة.

ويعمل بهذه الشهادة أو النماذج المؤقتة حتى نهاية الأجل المحدد بها.

سابعا: لا يجوز لجهات التشغيل الامتناع عن تعيين أى فرد حاصل على إعفاء مؤقت أو وضع تحت الطلب تطبيقا لأحكام المادة «٤٠» من القانون كما أن الأولوية فى التعيين تكون لمن أدوا الخدمة العسكرية ويتم الاحتفاظ بهم بوظائفهم تطبيقا لأحكام المواد «٤٣،٤٢،٤١» من القانون ١٢٧ لسنة ١٩٨٠.

ثامنا: الفرد الذى تخلف عن التجنيد حتى تجاوز السن لا يجوز إستخدامه أو بقائه فى وظيفته أو عمله أو منحه ترخيصا فى مزاولة مهنة حرة أو قيده فى جداول المشتغلين بها ما لم يحدد موقفه من التجنيد بصفة نهائية.

تاسعا: القرارات والتعليمات الإدارية الواجب إتباعها:

١ ـ لا تقبل صور الشهادات أو النماذج أو الخطابات المنصوص عليها فى المادة «٤٥» من القانون على أن تلتزم جهة العمل بحفظ الأصل بملفات العاملين ولا يجوز تسليمها لهم أو سحبها إلا بناءا على طلب إدارة التجنيد والتعبئة ومناطق التجنيد والتعبئة المختصة.

٢ ـ تكليف أصحاب شهادات الاعفاء المؤقت الغير محددة الأجل بتجديدها عند إتمامهم سن «٢٩» سنة أو تطبق فى شأنهم أحكام المادة «٣٩» من القانون ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ كما يطالبو بتجديدها عند سن «٣٠» سنة وحصلوهم على الاعفاء النهائى.

٣ ـ شهادات الاعفاء المؤقت طبقا لأحكام المادة «٧» المحددة بأجل معين يلزم مطالبة أصحابها قبل نهاية الأجل بـ ١٥ يوما بتقديم شهادات أخرى أو تحديد موقفهم من التجنيد خلال الثلاثين يوما التالية لزوال الأجل وإلا تطبق فى شأنهم أحكام المادة «٣٩» من القانون ١٢٧ لسنة ١٩٨٠.

٤ ـ بالنسبة للأفراد الحاصلين على شهادات تحت الطلب لمدة ثلاث سنوات وأتموا سن الثلاثين قبل مضى مدتها يتم مطالبتهم بتجديد هذه الشهادات دون إيقافهم عن العمل.

٥ ـ بالنسبة للأفراد الحاصلين على شهادات لم يصبه الدور لا يتم إيقافهم عن العمل أو مطالبتهم باحضار شهادات نهائية.

٦ ـ النسبة لشهادات تأدية الخدمة العسكرية يراعى فيها الآتى:

أ ـ الشهادات التى يتضح بها أن صاحبها أنهيت خدمته بسبب اعفاء عائلى طبقا لأحكام المادة «٧» أو التأجيل طبقا لأحكام المادة «٨ ، ٩» من القانون لا تصلح مسوغا للتعيين ويكلف أصحابها بالحصول على شهادة إعفاء أو تأجيل من منطقة التجنيد والتعبئة المختصة حتى لو كان قد أمضى مدة الخدمة العسكرية المفروضة عليه بالكامل ما لم يكن قد تم درجة بكشوف الاحتياط يوضح ذلك على الشهادات حيث أن مناطق التجنيد والتعبئة هى الجهة المختصة بإصدار قرارات الاستثناء أو الإعفاء أو التأجيل دون غيرها.

ب ـ شهادات الخدمة العسكرية للمتطوعين بالقوات المسلحة التى يتضح بها أن المتطوع أمضى بالخدمة أكثر من ثلاث سنوات تصلح مسوغا للتعيين إذا كان موضحا عليها أنه تم درجة بكشوف الاحتياط أو أعفى من ذلك فإذا كانت المدة التى قضاها المتطوع بالخدمة بالقوات المسلحة أقل من ثلاث سنوات

فلا تصلح مسوغا للتعيين ويتحتم عليه تقديم نفسه لمنطقة التجنيد والتعبئة المختصة لتحديد موقفه من التجنيد.

جـ - إذا اتضح من شهادة إنهاء الخدمة للمتطوع أنه قد انهيت خدمته بسبب عدم تمضيته الدراسة بنجاح فإنها أيضا لا تصلح مسوغا للتعيين ويتحتم عليه تقديم نفسه لمنطقة التجنيد والتعبئة المختصة لتحديد موقفه من التجنيد.

د - يكلف العاملين الحاصلين على شهادات تأدية الخدمة العسكرية ونقلوا على الاحتياط «خلال تسع سنوات» بإخطار مكاتب التجنيد والتعبئة التابعين لها بعنوان جهة العمل ومحل الإقامة حيث تقضى المادة ٥٢ من القانون بأنه «يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة وغرامة لا تقل عن مائتي جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يستدعى للخدمة فى الاحتياط وتخلف دون عذر مقبول».

عاشرا: المسئولية الجنائية التى تترتب على مخالفة قانون الخدمة العسكرية والوطنية:

يخضع كل من يخالف أحكام قانون الخدمة العسكرية والوطنية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ والقرارات الوزارية والتعليمات والأوامر المنفذة له للعقوبات الواردة بالمادتين «٥٠ ، ٥٤» من هذا القانون على النحو التالى

المادة «٥٠» الفقرة الثانية تقضى بأنه:

يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ولا تزيد على سبع سنوات كل من جنب أو حاول عمدا تجنب فرد الخدمة العسكرية أو استثناؤه أو إعفاؤه منها أو تأجيل تجنيده بغير حق سواء باغفال إدراج أسمه فى الكشوف والسجلات والبطاقات أو حذفه أو إضافته إليها دون وجه حق أو بالإدلاء ببيانات كاذبة أو بالتسمى أمام أحد المكلفين بتنفيذ أحكام هذا القانون باسم فرد أخر أو بغير ذلك من الطرق.

المادة «٥٤» تقضى بأنه:

يعاقب عن كل مخالفة أخرى لأحكام هذا القانون بالحبس مدة لا تقل عن سنتين وغرامة لا تقل عن مائتى جنيه ولا تزيد عن خمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وأخيرا فإن إدارة التجنيد والتعبئة وهى تنشر القواعد والأسس القانونية تأمل أن يتعاون الجميع معها في تنفيذها لتحقيق المصلحة القومية للوطن كما تؤكد استعدادها دائما لتلقى أى استفسارات وستكون موضع الاهتمام.

والله ولى التوفيق،،

التوقيع

لواء أ.ج/ إسماعيل محمد عثمان

مدير إدارة التجنيد والتعبئة

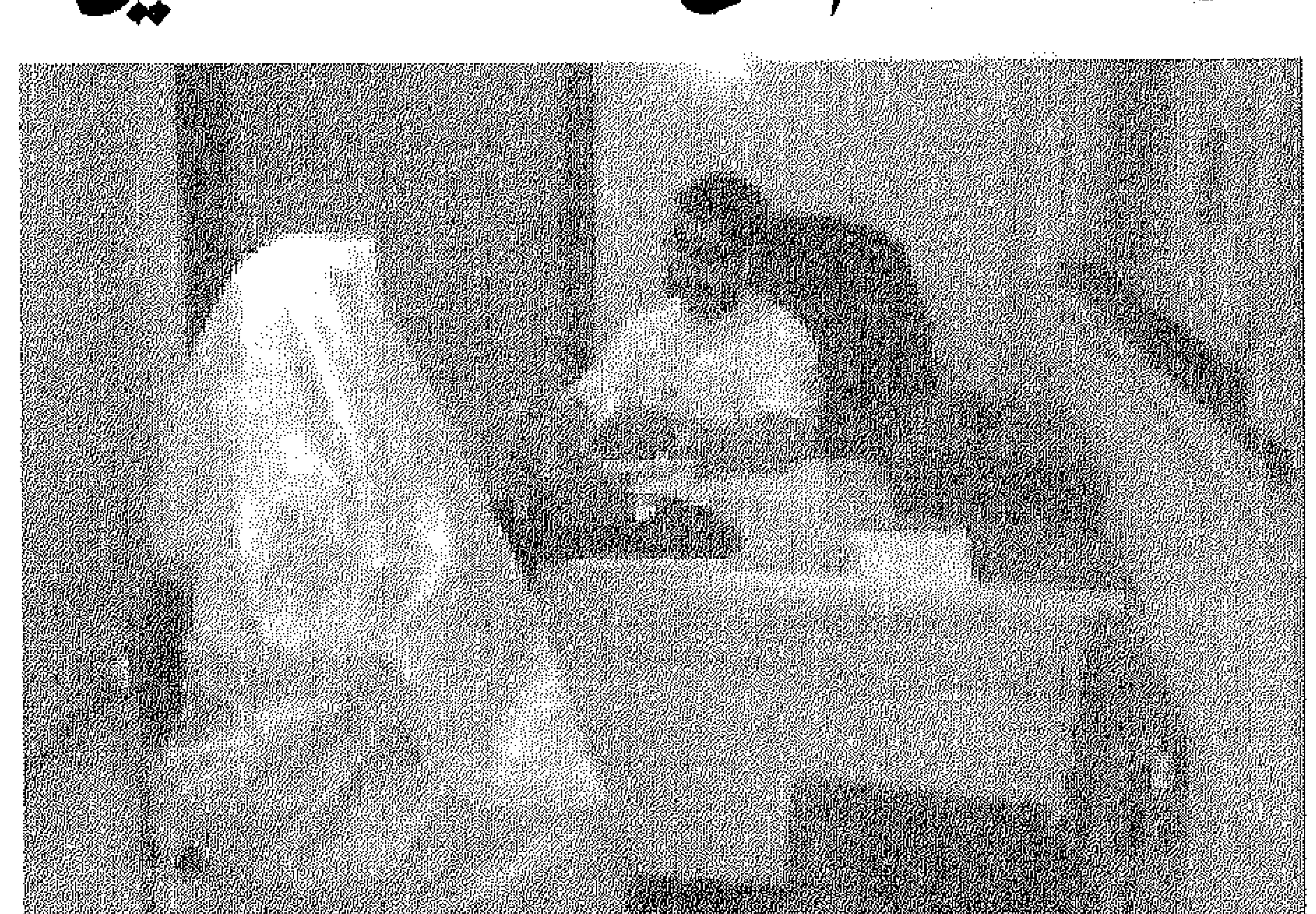
سجل التجنيد «أ»

م	رقم الملف	اسم العامل بالكامل	تاريخ وجهة الميلاد	رقم البطاقة الشخصية أو العائلية وجهة صدورها أو الرقم القومى	رقم بطاقة الخدمة العسكرية	المؤهل الدراسى وسنة الحصول عليه	البيانات الثابتة بآخر شهادة أو نموذج محفوظ بملفه «الموقف التجنيدى»	تاريخ تحريرها	نهاية أمد الإعفاء المؤقت أو التأجيل	آخر عنوان لإقامته.

سجل التجنيد «ب»

م	رقم الملف	اسم العامل بالكامل	تاريخ وجهة الميلاد	رقم بطاقة الخدمة العسكرية	الرقم العسكرى	مدة الخدمة	ندة الاستدعاء من — إلى	تاريخ الانتهاء من الاحتياط	آخر عنوان لإقامته	ملاحظات

المرض الذى أرق العالم من آلاف السنين



مرض السكر:

إن مرض السكر معروف منذ أكثر من ٢٠٠٠ عام، وصفته الشعوب مثل الفراعنة والرومان والإغريق بـ«Mellitus» ويعني الإدرار البولي والعطش، إلا أن معرفة الأطباء بالمرض بقيت قاصرة في هذا المجال، حيث تم اكتشاف الأنسولين عام ١٩٢١، ويوجد الآن أكثر من ١٣٥ مليون مصاب في العالم..

● **أنواعه :**

● **النوع الأول:** يعتمد على الأنسولين فى العلاج، ويصيب الأطفال والشباب حتى الأربعين من العمر، بسبب التخرب المناعى الذاتى لخلايا البنكرياس..

● **النوع الثانى:** السكر الكهلى أو الوراثى، وهو أكثر انتشارا من الأول، ويعتمد فى علاجه على الحبوب عن طريق الفم.

● **النوع الثالث :** هو السكر الثانوى يحدث نتيجة اختلاطات المرض الأساسى مثل التهابات البنكرياس، وأمراض الغدة النخامية، وأورام الغدة الكزرية، أو بتناول بعض الأدوية العصبية، ويحدث فى بعض حالات الحمل، ويزول بعد الولادة.

● **العوامل المسببة لهذا المرض:**

١ ـ الوراثة.

٢ ـ البدانة.

٣ ـ تكرار الحمل.

٤ ـ الالتهابات الفيروسية فى خلايا البنكرياس.

أهم العوامل التى تساعد على استمرار الحالة المرضية، فهى التغذية، فيجب على مرضى السكر الاهتمام بثلاث نقاط رئيسية وهى:

١ ـ أوقات الغذاء.

٢ ـ نوعية الغذاء.

٣ ـ كمية الغذاء.

فمثلا إذا كان المصاب يعانى من السكر، ويعتمد على الأنسولين، فيجب تناول طعامه بعد مرور ربع ساعة من أخذ حقنة الأنسولين، أما إذا كان المريض يعانى من سكر كهلى، فيجب تقليل كمية الطعام، وعدم تناول الأغذية الثقلية بعد الساعة السادسة مساءا، ويقتصر الغذاء على الخضراوات المسلوقة، والسلطة بالخل، وزيت الزيتون، ولحم الدجاج أو السمك وكمية من الحساء مع الخبز الأسمر، وتناول بعض الفواكه غير الضارة بالسكر مثل: الليمون، والخوخ، والطماطم، ويجب الابتعاد عن الكحك، والمعجنات والمربات، والشيكولاتة والمانجو، والموز، والمشروبات المعلبة، والأغذية المحفوظة والحليب كامل الدسم، والزبد..

● نصائح سريعة لمرضى السكر:

١ ـ يفضل وجبات غذائية صحيحة واستخدام العلاج المناسب.

٢ ـ يجب تغيير أماكن حقن الأنسولين بالجسم.

٣ ـ ضرورة معالجة أى التهابات فى الجسم بالشكل السليم، والسيطرة على السكر.

٤ ـ ضرورة المحافظة على سلامة ونظافة الجروح، وعدم التعرض لضربات فى القلب.

٥ ـ فحص دورى لمعرفة نسبة الدهون بالدم، ووظيفة الكلى، ونسبة الزلال فى البول.

بشرى لمرضى السكر:

١ ـ تم تصنيع نوع من الأنسولين سريع المفعول ويحقن قبل الأكل مباشرة.

٢ ـ تم التوصل إلى اكتشاف نوع جديد من الأنسولين يؤخذ عن طريق الاستنشاق وسيتم طرحه بالأسواق خلال عام..

عزيزى القارىء..

هل تعلم أن:

● **أن خفض الكوليسترول بالدم وقاية لمرضى السكر.**

● **الأم المدخنة تنجب أطفالا مشوهين.**

● **الوجبات السريعة مسئولة عن ضعف البصر لدى الإنسان.**

● **أطفال الحضانات يعانون من ضعف الجهاز التنفسى.**

القـــولون العصـبى

كثيرا ما تنتابنا الأحاسيس بآلام غامضة ومتكررة فى البطن، وربما كثرت لدينا الغازات، وقد يجد البعض صعوبة وعدم ارتياح أثناء عملية الإخراج..

أسباب القولون العصبى:

- ٦٠٪ من الحالات يعود إلى التوتر النفسى والعاطفى، مصاحبة بحالات من القلق والاكتئاب، والخوف من شبح السرطان.
- بعض أنواع الطعام تتسبب فى القولون العصبى، وهى تختلف من شخص لآخر مثل: الحليب، والشاى، والقهوة، والبصل، والشيكولاتة، والبطيخ، والتمر الرطب..
- التدخين والكحول.
- التعب والإجهاد وقلة عدد ساعات النوم.
- آلام الطمث عند النساء.
- بعض المضادات الحيوية.

علاج القولون العصبى:

- فى حالة الإسهال، يجب الابتعاد عن الأطعمة الأكثر أليافا والإكثار منها فى حالة الإمساك مثل: الخضراوات الورقية، البطيخ، وبعض البقوليات.. بالإضافة إلى التوابل..
- الإقلال من تناول القهوة والشاى.
- ممارسة الرياضة.
- علاج أعراض القولون العصبى باستخدام مضادات التقلص، والتعامل مع الحالة النفسية والمزاجية السيئة، وكيفية التعايش مع هذا المرض المزمن المتكرر.

ملحوظة:

- وتفيد الدراسات بأنه لم توجد علاقة بين سرطان القولون، والقولون العصبى أو تحول المرض إلى سرطان.

هل تعلم عزيزى القارىء:

١ ـ أن خليط من عصير الليمون، وفصين من الثوم، ومقدار قليل من الزنجبيل، وملعقة من زيت الزيتون النقى يعتبر أداة فعالة لتنظيف الكبد، إذا تم أخذه مباشرة بعد الاستيقاظ من النوم، ويكرر كل ستة أشهر.

٢ ـ تعتبر الفراولة منشطة ومفيدة للقلب؛ لأنها من أفضل مضادات الأكسدة، وتقلل نسبة الكوليسترول بالدم.

٣ ـ يعد الملح الزائد بالجسم يساوى هشاشة العظام، لأن التخلص منه، يكون مصاحبا بخروج الكالسيوم، فيؤدى إلى ترقق العظام بالجسم.

٤ ـ تناول كمية من الألياف يوميا يخفف خطر الإصابة بأمراض السرطان، والقلب، والسمنة، والسكر، والإسهال.

٥ ـ حبوب زيت السمك يمكن أن تفيد من التخلص من التهابات المفاصل الروماتيزمية.

٦ ـ جزرة واحدة متوسطة الحجم تحتوى على أربع أضعاف حاجة الإنسان اليومية من فيتامين (أ).

٧ ـ نصف برتقالة أو جوافة أو قرنبيط أخضر يساوى ضعف ما يحتاجه الجسم من فيتامين ج.

٨ ـ يعتبر الأسبرين من أشهر المسكنات المعروفة فى العالم وهو مسكن لآلام العضلات والمفاصل، وغير فعال فى آلام الأسنان، والمغص المعوى.

عزيزى القارىء..

القولون العصبى هو حالة يتفاعل أو يتعامل فيها الجهاز الهضمى للشخص بطريقة غير طبيعية لأنواع محددة من المأكولات أو المشروبات، أو عند تعرض الشخص لبعض الحالات النفسية فينتج عن ذلك أعراض مثل:

- آلام فى البطن متكررة ومفاجئة.
- تغيير فى حالة الطاغوت الطبيعى، إما إسهال أو إمساك.
- ظهور غازات عبر الفم أو الشرج.
- انتفاخ فى البطن وتقلصات، وعدم ارتياح أثناء الإخراج.

رمضانيات

اسم رمضان فى اللغة

ترجع جميع الأسماء والصفات المُشتقة من الحروف الثلاثة «ر» ، «م» «ض» ترجع إلى معانى الحرارة وشدتها :

فتقول : رَمض يومنا : أى اشتد حُرة.

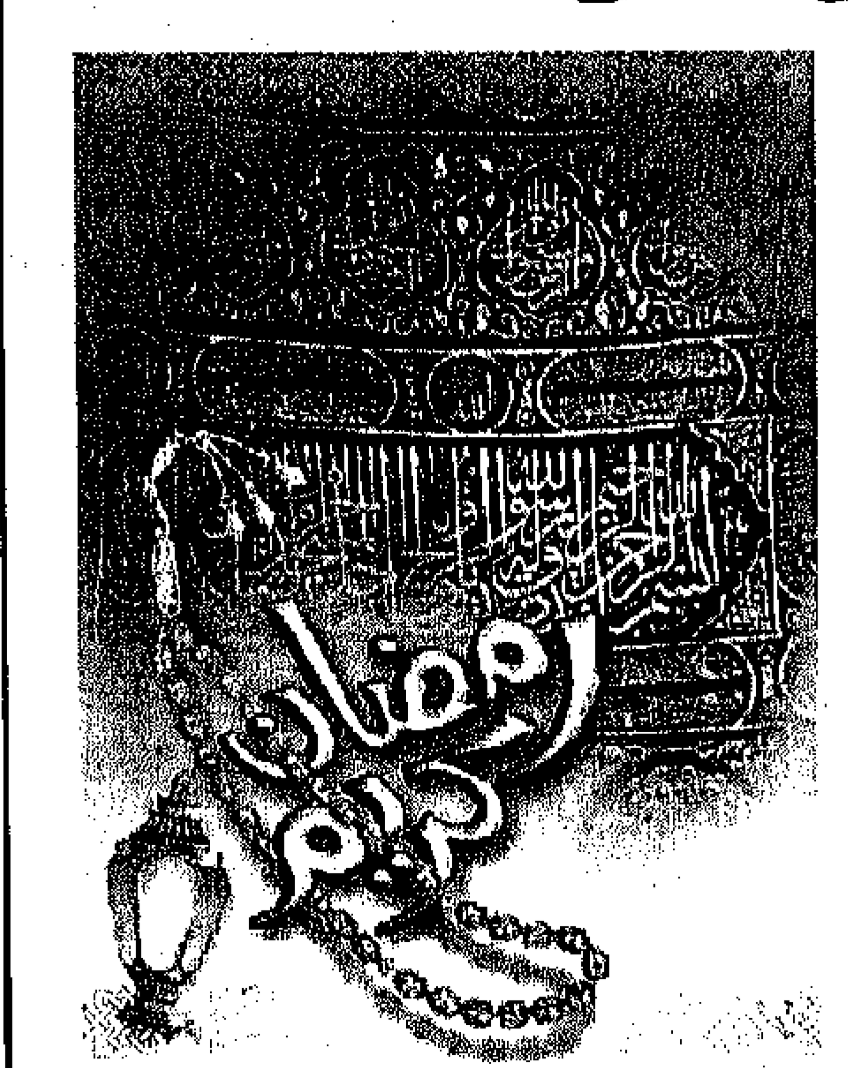
وتقول : الرمْضاء : أىْ : شّدة الحرارة .

والرمضاء كذلك هى الأرض الشديدة الحرارة .

- وعلى ذلك : سُمى شهر رمضان بهذا الاسم رعاية لما يلقاه الصائم مْن حَر العطش .

- وقال بعض العلماء : إن العرب لما أرادت أن تسمى الشهور بأسماء تناسبُ الظروف والملابسات التى تتصل بها، صادف أن يأتى هذا الشهر فى وقْت الحر، فأسموه «رمضان» لهذا السبب .

- وقيل إنّ من أسباب تسمية شهر رمضان بهذا الاسم أن فعل «رمض» أى أقام بالمكان واحتبس نَفسهُ.. ولما كان الصائم فى رمضان يحبس نفسه عَنْ كثير مما تشتهيه نفسه، فقد صح



أن يسمى هذا الشهر باسم «رمضان» .

- وقيل كذلك : إن فعل «رمض» يعنى «احترق». ولذلك سُمى شهُر رمضان بهذا الاسم لأنه «يرمض» الذنوب، أى يحرقها ويزيلها بالصيام. كما أن القلوب تأخذ فيه من حرارة الموعظة كما يأخذ الرمل والحجارة من حر الشمس .

ذكر الله عند الطعام والشراب

إننا فى شهر رمضان نصوم عن الأكل والشراب قبل صلاة الفجر بقليل حتى آذان المغرب وكذلك تصوم جوارحنا فلا نرى بعيوننا غير الحلال ، ولا نسمع باذاننا إلا كل طيب ولا نقول بالسنتنا إلا الكلام الطيب، حتى قلوبنا لا تنبض إلا بذكر الله وتلاوة القرآن والصلاة.. والإسلام يعرفنا عندما نفطر وناكل ماذا نفعل وماذا نقول: لابد أن نقول «بسم الله» فقد قال رسول الله ﷺ من قال بسم الله رب الأرض والسماء لم يضره ما أكل وما شرب» وقالت السيدة عائشة رضى الله عنها : قال رسول الله ﷺ : إذا أكل أحدكم فليذكر اسم الله، فإن نسى فى أوله فليقل : بسم الله أوله وآخره»ﷺ

ونهى النبى ﷺ عن النفخ فى الطعام والشراب وأمرنا أن ناكل أو نشرب باليد اليمنى لأن الشيطان يأكل ويشرب بشماله.. وقال ﷺ : « من قل طعامه صح بطنه وصفا قلبه، ومن كثر طعامه نقم بطنه وقسى قلبه».

وقال ﷺ :« لا تميتوا القلوب بكثرة الطعام والشراب فإن القلب كالزرع إذا كثر عليه الماء مات».

فضل تلاوة القرآن

قال رسول الله ﷺ :

«من استمع حرفا من كتاب الله طاهرا كُتبت له عشر حسنات ومُحيت عنه عشر سيئات ، ورفعت له عشر درجات».

(صدق رسول الله ﷺ)

رمضان كريم

الأمر لله تعالى

تسعى الخلائق كل جمع فى اتجاه

إمــا لمال أو لحـب أو لجـــاه

فتـنوا فبـاعوا لحيـاة نفوسـهم

وأنا لوجـه الله قد بـعـت الحيـاة

يامن اظلمـــو الـغـرور توقــفـوا

هونا فمـا الدنيا تدوم لها حـياة

كل التـراب إلى التراب مـصيره

والأمـــر لله المهـيــمن منهـــاه

شعر: الشاعرة شريفة فتحى

ثواب الصائمين

عن سـهل رضى الله عنـه، قال: قـال النبى صلى الله عـليـه وسلم: «إن فى الجنة بابـــا يقـــال لـه الريـان يـدخل مـنه الصـائمـون.. يوم القـيـامـة لايدخل منه أحـد غيـرهم يـقال: أين الصائمـون. فيـقـومون لايدخل منـه أحد غيـرهم فـإذا دخلوا أغلق فلم يدخل منه أحد».



- قال رجل لأحد الفقهاء: أفطرت يوماً من رمضان بُعُذرٍ.
فقال الفقيه: إقض يوماً مكان هذا اليوم.
قال الرجل: ثم أنى أتيت بيتى بعد ذلك فوجدت امرأتى قد أعدت حَلو« طيبةً فسبقتنى يدى إليها فأكلت منها.
قال الفقيه: الرأى عندى إنك إذا صُمْتَ طلبْتَ مِنْ أهليك أن يَرْبطوا يديْكَ إلى عُنقِك..

فى حلوى رمضان

- كان من عادة العـرب أن يختموا طعـامهم بشىء حلو، وقد استمرت هذه العادة حتى أيامنا هذه .
- وفى الاشادة بهذه العادة، والتنويه بفحواها واشادتها يقول بعض سلفنا الصالح رضوان الله عليهم جميعاً :
«العوائد أحـمد من البـدايات، والفوائد فى النتائج لافى المقدمات، كما ختم الطعام بالحلواء، ونسخ الظلام بالضـيـاء، وبُعث مـحـمـد ﷺ خـاتماً للرسل والأنبياء».

التمْرُ حلوى وغذاء

- حظى التمر قـديماً وحديثاً بالحـظ الأوفـر مُن حـيـث المعـايشـات العـمليـة، ودلت التـجـارب العلمـيـة، على أنه أنسب الأطـعـمـة لسـائر الأجـسام، وأعظمـهـا نفـعـا وفائدة من حيث اشباعه لأكثر حاجـات الجسم من السكريات والبروتينات والأملاح المعدنية اللازمة لصيانة خلايا الجسم ونمائها وتجددها .

وفى وصف التمر، يقول بعض الشعراء :

كــــأنه فـى بـاطـن الأفـنـان

زمـرد لاح عـلـى الـتـيـجـان

من قـــانى أحـمـر أرجـوانى

وفـــاقـع أصـفـر كـالنيـران

مثل الأكاليل على السعوانى

ويقول شاعر آخر فى وصف النخيل وثماره :

ونخيل وقفن فى معطف الرملِ

وقــوف الملوك بالتــيـجــان

شَربت بالمياه حـتى تروت

وتراءت بـزيـنـةِ الرحـــمنِ

وزارة الإستثمار

الشركة القابضة للنقل البحرى والبرى

شركة بورسعيد لتداول الحاويات والبضائع

إحدى الشركات الرائدة فى مجال تداول الحاويات والبضائع بميناء بورسعيد وحوض البحر المتوسط

نشاط تداول الحاويات

يخضع نشاط تداول الحاويات لقانون حوافز الأستثمار رقم (٨) لسنة ١٩٩٧ كمنطقة حرة خاصة .

- طول رصيف الحاويات : ٩٧٠م
- الغاطس المسموح به : ١٣,٢م
- ساحات الحاويات : ٤٣٥٠٠٠ م٢
- الطاقة السنوية للمحطة : ٨٠٠,٠٠٠حاوية مكافئة

- المخزن المشترك LCL : ٦٠٠٠م٢
  بطاقة تخزينية : ٢٥٠حاوية مكافئة
- حاويات الثلاجة : ٤٨٠وحدة-مصدر كهربى
- طاقة ورشة صيانة الحاويات : ٦٠٠حاوية مكافئة/شهرياً
- النقل بالقطار : محطة واحدة

المعدات :-

- ١ونش رصيف عملاق (SUPER POST PANAMAX) حمولة ٦٠طن .
- ٣ونش رصيف عملاق (POST PANAMAX) حمولة ٤٠طن .
- ٣ونش رصيف عملاق (SHIP TO SHORE) حمولة ٤١طن .
- ٢ونش رصيف متحرك MOBILE CRANE ٨٠&١٠٠ طن.
- ٨ونش ساحة عملاق R.T.G .
- ٣٤ونش ساحة تلسكوبى R.S .
- ٤٧جرار موانىء بالمقطورة .

نظام الحاسب الآلى :-

- تتبادل المحطة بيانات السفن إلكترونياً بإستخدام نظم EDI حيث تتبادل رسالة (BAPLIE FILE) مع العديد من الخطوط الملاحية بنجاح ويتم تبادل رسائل (MOVINS CODECO,COARRI) .
- إستخدام أجهزة كمبيوتر محمولة لاسلكياً RDT لأول مرة بموانىء جمهورية مصر العربية لإحكام السيطرة على عمليات التشغيل فورياً داخل محطة الحاويات .

نشاط تداول البضائع :-

- يتم بالشركة تداول جميع أنواع البضائع العامة والحبوب الصب بكفاءة عالية وقوى بشرية على مستوى عالى من الخبرة .
- الطاقة التخزينية للبضائع الصب ٨٥٠٠٠٠طن .
- معدل التداول ٨٠٠٠ طن يومياً .
- تمتلك الشركة منشأين عائمين بمعدل تفريغ ٢٦٠طن / الساعة للمنشأ الواحد.

الميناء الجاف :-

- فى ١٤ نوفمبر عام ١٩٩٦تم إنشاء الميناء الجاف على مساحة ٥٠٠٠٠ م٢بمدينة العاشر من رمضان على بعد ٥٠كم من القاهرة .
- الميناء مجهز بأحدث المعدات لخدمة المصدرين المصريين ومستخدمى الميناء من جميع أنحاء العالم .
- طاقة المحطة ٦٠٠حاوية مكافئة بضائع عامة / سيارات .
- مساحة المخزن المشترك ٢٠٠٠م٢.

رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب

لواء بحرى / محمد جلال ياسين

بورسعيد - مبنى هيئة ميناء بورسعيد الدور السادس
تليفون: ٠٦٦٣٢٢٣٥٨٦٢/٠٦٦٣٢٢٣٧١٥١
فاكس : ٠٦٦٣٢٢٢٠٤١٩/٠٦٦٣٣٣٩٣٤٧
Web site:www.pscchc.com
E-mail:info@pscchc.com
صندوق بريد رقم :٢٢٩٠ بورسعيد